

10 Jahre

magazIn



Wintersemester 08/09

	4 Grusswort des Rektors
	6 Gleichberechtigung in NRW – Erreichtes und Geplantes
	8 1:1 für Wuppertaler/innen – OB Jung berichtet
	10 Versicherte Familienfreundlichkeit – Die Barmenia
	12 Eine Männerfrage? – Über Illusionen und Utopien
	16 Das Unileben – Sind Kinder gut für die Wissenschaft?
	18 Familienfreundliche Forschungsplätze
	20 Väterzeit – Raus aus der Uni, auf nach Hause
	22 Geschlechterpolitik – Alles eine Frage der Kultur?
	26 Beratung – Nicht nur für Frauen
	28 Guten Tag Herr Lehrerin – Darf das sein?
	30 BeST – Vom Schulhof ins Labor
	34 Tradiertere Geschlechterrollen – Pixi hilft
	36 Forschungsdrang beflügeln – Die Sommer-Uni
	38 Wer kriegt wovon wieviel? – Mittelverteilung
	40 Ziele – Und wohin sie führen können
	42 Schmerzfreie Gleichstellungsarbeit
	44 Die neue Gleichstellungskommission
	46 Kinderfeizeiten 2009

Impressum

Redaktion:

Dr. Christel Hornstein,
Gabriele Hillebrand-Knopff

verantwortlich i.S.d.P.:

Gabriele Hillebrand-Knopff

Anschrift:

Bergische Universität Wuppertal

Die Gleichstellungsbeauftragte

Gaußstraße 20 42097 Wuppertal

Tel. 02 02.439 2308

Fax 02 02.439 3317

www.frauen.uni-wuppertal.de

e-mail: frauen@uni-wuppertal.de

Gestaltung: Julia Meer, FBF

Druck: Ringeisen, Wuppertal

Auflage: 3000 Stück

Editorial

1998–2008: Hinter uns liegen zehn Jahre Herausgabe des Frauen-, nun Gleichstellungsmagazins.

In Ihren Händen halten Sie die Jubiläumsausgabe, gestaltet, wie in all den Jahren, von Studentinnen des Faches Kommunikationsdesign unserer Hochschule. Sie alle haben mit dazu beigetragen, dass wir nicht stehen geblieben sind, dass Corporate Design sichtbar geblieben und doch immer wieder Neues dazu gekommen ist. Ihnen an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für ihre Mitarbeit und Kreativität, die jeder Ausgabe etwas Einzigartiges gegeben hat!

Haben in der ersten Ausgabe zum Wintersemester 1998/1999 noch ausschließlich frauenpolitisch engagierte Kolleginnen für Sie geschrieben, hat sich das im Laufe der Jahre dahingehend gewandelt, das auch männliche Hochschulmitglieder ihre Gendersichtweisen veröffentlicht haben. Die Innensicht auf die ›Dinge‹ ist damit vielfältiger geworden. Nun, zum zehnjährigen Jubiläum, schreiben einmalig ausschließlich Männer aus Hochschule und Politik für Sie.

Freuen Sie sich auf weitere Jahre *magazIn*, mit vielen interessanten Ein- und Ausblicken zum Thema Gleichstellung an der Bergischen Universität Wuppertal.

Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
Tina Schulz

Grusswort

An der Bergischen Universität Wuppertal verbindet sich mit dem Bereich ›Gleichstellung der Geschlechter‹ bzw. ›Gender Mainstreaming‹ inzwischen eine Erfolgsgeschichte. Sie handelt zum einen von den konkreten Ergebnissen der alltäglichen Gleichstellungsarbeit, die den Zielgruppen zu Gute kommt. Zum anderen speist sie sich aus dem guten Abschneiden dieser Arbeit im Rahmen externer Bewertungen.

Das zu Grunde liegende Genderkonzept geht von der Überzeugung aus, dass sich aus der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule, aus der Beseitigung geschlechtsspezifischer Nachteile sowie aus einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erhebliche Qualifikations- und Kreativitätspotenziale heben lassen.

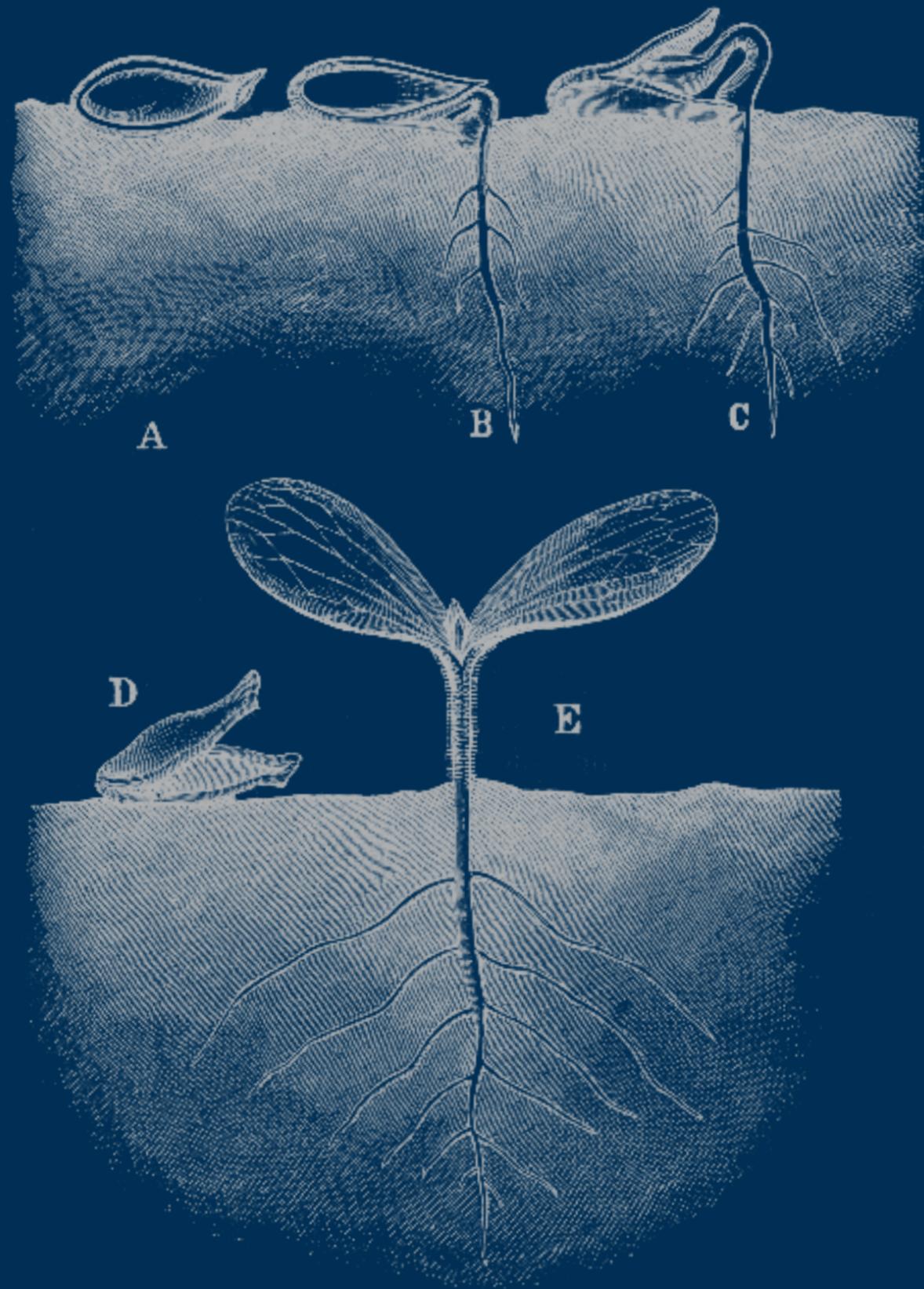
Es ist kein Geheimnis, dass Deutschland bei der Verfolgung entsprechender Ziele gerade auch im Vergleich mit

anderen ›Wissensstandorten‹ hinterherhinkt. Dies sollte aber der einzelnen Hochschule kein Alibi schaffen, sondern im Gegenteil Anreiz sein, vorbildliche Genderkonzepte zu entwickeln und umzusetzen. Einen weiteren sichtbaren Beleg dafür, dass die BUW in diesem Sinne zu einem Vorbild in NRW und Deutschland avanciert, stellt das (Frauen)magazIn dar.

In fundierter, origineller und professioneller Weise greift es immer wieder neue Facetten des Themas auf, informiert und unterhält. Zum 10-jährigen Bestehensjubiläum möchte ich den MacherInnen des magazIn[s] herzlich gratulieren. Natürlich wünsche ich der Schrift weiterhin viele interessierte und zufriedene Leser. Und uns allen wünsche ich, dass die Gleichstellungsarbeit auch künftig in so erfolgreicher Art und Weise zum Wohle der ganzen Universität beitragen kann.

Ihr Rektor
Lambert T. Koch

ist eine unserer anspruchsvollsten Gartenpflanzen. Zunächst verlangt er schon recht fruchtbaren Boden. Am besten gedeiht er dort, wo viele Pflanzen



Keimung des Kürbis. A Same. — B Das Öffnen der Samenschale. — C Das Herausziehen des Sprosses. — D Samenschale. — E Junge Keimpflanze.

Ich gratuliere dem Gleichstellungsmagazin der Bergischen Universität Wuppertal herzlich zum 10. Geburtstag. Und danke für die Gelegenheit, Ihnen einen kurzen Überblick über das nordrhein-westfälische Konzept zur Chancengleichheit in Hochschulen und Wissenschaft zu geben. ¶ Die Landesregierung verfolgt seit 2006 ein neues Konzept, das auf strukturelle Anreize und Eigeninitiative der Hochschulen setzt. Ziel des Konzeptes sind mehr Frauen in den Leitungspositionen von Wissenschaft und Forschung. ¶ Zuvor wurden Gender-Projekte im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) gefördert. Im Wesentlichen ging es dabei um Nachwuchsförderung, Projekte der Frauen- und Genderforschung und Forschungsprojekte im naturwissenschaftlich-technischen Bereich unter Beachtung genderspezifischer Aspekte. Das Engagement von Bund und Ländern in diesem Programm hat nach meiner Einschätzung sehr wohl dazu beigetragen, den Anteil der Frauen auf allen Qualifikationsstufen langsam und beständig zu steigern. Auf den ersten Qualifizierungsstufen Studium und Promotion haben wir Gleichstand oder nahezu Gleichstand erreicht. Gleichwohl hat sich der Frauenanteil unter den Professuren in 13 Jahren nur etwas mehr als verdoppelt, in Nordrhein-Westfalen beispielsweise auf immer noch viel zu niedrige 15,5 Prozent. Ende 2006 lief das HWP vereinbarungsgemäß aus. ¶ Mit dem Ziel, den Frauenanteil in der Professorenenschaft deutlich zu erhöhen, setzt die Landesregierung seitdem auf die gezielte Förderung von Eigeninitiative und mehr Wettbewerb der Hochschulen. Dazu gehört es, dass wir Gender Mainstreaming als eigenen Abschnitt in die Anfang 2007 geschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen aufgenommen haben. Die Hochschulen haben eigene Gender Mainstreaming-Profile entwickelt, die in den meisten Fällen die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit eigenen Mitteln zur Durchführung von Projekten, die gezielte Personalentwicklung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Verankerung von Gender Studies in Studiengängen umfassen. ¶ Zusätzlich hat das Innovationsministerium ein finanzielles Anreizsystem geschaffen, das die Hochschulen zur Umsetzung des Gender Mainstreamings und damit zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen motivieren soll. ¶ Der Professorinnen-Anteil an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ist 2007 gegenüber dem Vorjahr zwar von 14,8 auf 15,5 Prozent leicht angestiegen. Die Richtung stimmt also, aber der Frauenanteil ist nach wie vor viel zu niedrig. Daher erhöhen wir weiterhin sukzessive die Mittel für die

Gleichstellungsförderung. In diesem Jahr stellen wir 5,7 Millionen Euro zur Verfügung – 2007 waren es 5,0 Millionen. Bis 2010 wird die Summe jährlich anwachsen. Das Fördersystem des Ministeriums richtet sich nach Erfolgen: Die Hochschulen, die die höchsten Professorinnen-Anteile aufweisen sowie diese Anteile besonders stark steigern, bekommen die meisten Fördermittel. Bei der Ermittlung des Erfolgs zählen der in der Vergangenheit erreichte prozentuale Anteil sowie die Steigerungsrate im jeweils zurückliegenden Jahr zu jeweils 50 Prozent. Die Hochschulen nutzen diese Mittel in Eigenregie, beispielsweise für Mentorinnen-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Stipendien oder die Finanzierung von Forschungsaufenthalten im Ausland. ¶ Auch bei der leistungsorientierten Mittelvergabe berücksichtigt das Ministerium die Frauenförderung: Belohnt werden diejenigen Hochschulen mit den meisten Absolventinnen und Promovendinnen in denjenigen Studiengängen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, also zum Beispiel in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Auf dieser Grundlage werden rund 20 Millionen Euro in den Hochschulen verteilt. Außerdem stellen wir Zentralmittel zur Verfügung, mit denen u.a. die Koordinierungsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika (LaKof) und die Koordinierungsstelle des Netzwerks Frauenforschung finanziell unterstützt wird. ¶ Ebenfalls auf die Steigerung des Frauenanteils in Hochschulen zielt das Professorinnenprogramm des Bundesforschungsministeriums. Bund und Länder stellen in diesem Programm von 2008 bis 2012 insgesamt 150 Millionen Euro für 200 Professorinnenstellen bereit. Ich freue mich sehr, dass sich die Universität Wuppertal mit 2 Vorgriffs- bzw. Regelprofessuren bereits an diesem Programm beteiligt. ¶ Die neue Förderlinie verfolgen wir in Nordrhein-Westfalen seit 2006. Es wird noch einige Zeit dauern, bis wir belastbare Aussagen darüber machen können, wie gut sie funktioniert. Zumal sich Veränderungen in Sachen Gleichstellung in unserer Gesellschaft noch immer sehr langsam vollziehen und das leider in der Wissenschaft nicht anders ist. Vielleicht liegt es daran, dass wir Männer nur zu gut wissen, dass Sokrates recht hatte: Frauen, gleichgestellt, werden überlegen sein.

Prof. Dr. Andreas Pinkwart
Minister für Innovation, Wissenschaft, Forschung
und Technologie des Landes NRW

Gleichstellung – im Beruflichen wie im Privaten

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. So schreibt es Artikel 3 unseres Grundgesetzes. Die Gleichberechtigung ist in den Ideen von Humanismus und Aufklärung verwurzelt, war eine der Forderungen der französischen Revolution und ist Wesenskern der Menschenwürde. Aus Gleichberechtigung muss die Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft folgen – im Beruflichen wie im Privaten.

Als Oberbürgermeister einer Stadt wie Wuppertal ist das stetige Streben nach Verwirklichung dieser Ziele ein bedeutender Teil meines Aufgabengebietes.

Bereits seit mehr als 20 Jahren besteht in der Stadtverwaltung Wuppertal die Gleichstellungsstelle für Frau und Mann. Die Einrichtung im Jahr 1985 gab den Startschuss zu vielen Ideen, Initiativen und Forderungen, die die Erfüllung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebotes von Frauen und Männern zum Ziel hatten.

Bereits am 21. Januar 1985 wurde in der Sitzung des Stadtrates ein umfangreicher Katalog beschlossen, der einen Ausblick auf die anstehenden Aufgaben zuließ. Es wurden Beratungsangebote geschaffen, die sich an Frauen und Mädchen in unterschiedlichsten Lebenssituationen richteten. Unter anderem standen und stehen auch heute

die persönliche und berufliche Entwicklung, die Teilhabe an grundlegenden Entscheidungen besonders im Arbeitsleben, der Schutz vor jeglicher Gewalt oder auch die Förderung frauenspezifischer Netzwerke im Mittelpunkt.

Ein großes Ziel dieser Arbeit ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern zunehmend in das Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger zu transportieren und Einfluss auf Entscheidungsstrukturen zu nehmen. Die Bilanz der Gleichstellungsstelle Wuppertal belegt ihre erfolgreiche Arbeit und hält Vergleichen mit Gleichstellungsstellen anderer Kommunen hervorragend stand.

Viel Beharrlichkeit und Geduld sind nötig, der verfassungsrechtlich festgeschriebenen Gleichberechtigung die tatsächliche Gleichstellung folgen zu lassen – und den notwendigen Prozess des Umdenkens in unserer Gesellschaft anzustoßen.

Erst im Frühjahr dieses Jahres habe ich zusammen mit den Vertretern von Gleichstellungsstellen verschiedener Behörden unter großer Beteiligung der Bergischen Universität die Ausstellung ›Väterzeit‹ eröffnet. ›Aktive Väter‹ haben sich damals zusammen mit ihren Kindern fotografieren lassen und von ihrer Rolle als Vater und aktiver Teil der Gesellschaft erzählt.

Der Vater als Teil der Familie – seit einigen Jahren wird in unserem Land sehr engagiert über die neue Ausrichtung der Vaterrolle diskutiert. Dies ist wichtig und richtig. Für die Stadt Wuppertal hat die Schaffung familienfreundlicher Strukturen oberste Priorität. 2006 sind wir als damals einhundertste deutsche Stadt dem bundesweiten ›Bündnis für Familie‹ beigetreten.

Bereits seit zwei Jahrzehnten gibt es in unserer Verwaltung einen Frauenförderplan, der dazu geführt hat, dass die Stadt seit etlichen Jahren vieles als selbstverständlich ansieht, das in anderen Unternehmen noch heftig diskutiert wird. Ich denke da an die Reduzierung der Arbeitszeit, Teleheimarbeit, gleitende Arbeitszeiten und anderes.

Mittlerweile geht es beim Thema Familienfreundlichkeit aber nicht mehr nur darum, den weiblichen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sondern auch Väter in ihren Wünschen, die Kinder zu versorgen und zu betreuen, zu unterstützen und darüber hinaus auch das Thema ›Pflege von Angehörigen‹ mitzudenken.

Auch immer mehr Wuppertaler Unternehmen bekennen sich zu einer innovativen, familienfreundlichen Personalpolitik. Die Angebote reichen von der Geburtsvorbe-

reitung, gehen über Kindergeld, Tageseinrichtungen und Beratungsstellen bis hin zu Freizeittipps, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder familienfreundliche Arbeitgeber. Ob Hilfe in Krisensituationen oder die Wahl der passenden Schule, Jugendgerichtshilfe oder tolle Ferientipps: Es zeigt, in Wuppertal sind Familien willkommen!

Wir sind in Wuppertal auf einem guten Weg, die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen. Wir können stolz auf das bisher Erreichte sein. Es liefert die Motivation, weiterhin da anzusetzen, wo noch Nachholbedarf besteht.

Ich gratuliere dem ›Gleichstellungsmagazin‹ der Bergischen Universität zum 10-jährigen Bestehen. In diesen zehn Jahren hat sich vieles bewegt und noch mehr verändert. Und ich bin mir sicher, dass das ›Gleichstellungsmagazin‹ auch in Zukunft ein hervorragendes und notwendiges Forum für Themen der Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frau und Mann sein wird.

☛ Peter Jung
Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal



Hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sein Unternehmen auf die Tagesordnung gehoben:
Barmenia-Chef Dr. Josef Beutelmann

Als Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungsgruppe in der Jubiläumsausgabe des Gleichstellungsmagazins schreiben zu dürfen, empfinde ich ebenso als Ehre wie auch als Anerkennung der Bemühungen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unseren Unternehmen. ¶ Das 10-jährige Jubiläum des Gleichstellungsmagazins hätte mit dem Jahr 2008 nicht besser terminiert sein können, feierte doch auch die Emanzipation mit dem Inkrafttreten des ersten Gleichberechtigungsgesetzes in diesem Sommer 50. Geburtstag. Auch wenn uns nostalgische Rückblicke auf die Anfänge der Gleichberechtigung anlässlich dieses Geburtstages schmunzeln lassen, hat die Republik vielleicht nichts so verändert wie der Gesetz gewordene Gedanke, dass Männer und Frauen gleichberechtigte Menschen und Staatsbürger sein sollen. Das Prinzip der Gleichberechtigung zog grundlegende Umwälzungen in praktisch allen Bereichen der Gesellschaft – vom Privaten, über die Arbeitswelt bis hin in die politische Kultur – nach sich. Man möge sich allein für das Jahr 1958 eine Kanzlerin vorstellen – es wäre undenkbar gewesen! ¶ Auch in der Wirtschaft, als einem Teil unserer Gesellschaft, hat sich der Wertewandel in Bezug auf die Rollen-

verteilung von Frauen und Männern seitdem vollzogen: Frauen in Führungspositionen, gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit und eine Personalpolitik, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, sind unerlässliche Elemente einer modernen und offenen Unternehmenskultur. Ich will nicht verhehlen, dass es immer noch etwas zu verbessern gibt, und dass Theorie und Praxis nach wie vor immer mal wieder auseinanderklaffen. Vom Grundsatz her sind die Frauen aber längst auf Augenhöhe mit ihren männlichen Kollegen – und das ist auch gut so. ¶ Als Versicherungsunternehmen werden wir ohnehin des Öfteren mit dem Gedanken der Gleichstellung konfrontiert: So kennen wir seit geraumer Zeit Unisex-Tarife in der Lebensversicherung und seit Anfang dieses Jahres tragen in der Krankenversicherung zumindest kalkulatorisch Männer und Frauen gleichermaßen die Kosten von Schwangerschaft und Geburt. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG wird von der Barmenia selbstverständlich umgesetzt und ist als Leitsatz in unserer Gesamtbetriebsvereinbarung hinterlegt. ¶ Ein besonderes Anliegen unserer Unternehmensgruppe ist seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – aus meiner

Sicht ein klassisches Feld, auf dem die Gleichberechtigung von Männern und Frauen praktisch gelebt werden kann. Denn bei der Emanzipation geht es ja nicht nur darum, dass die Frauen aufholen, sondern zur Gleichberechtigung gehören zwei Parteien, die sich in Rechten und Pflichten zueinander gleich verhalten. Das bedeutet, dass Männer einerseits ihre Familienpflichten wahrnehmen und andererseits Frauen berufliche Perspektiven auch mit Kindern nicht verwehrt werden. Die beiden so genannten Partnermonate beim Elterngeld verfolgen übrigens genau diese Zielsetzung der Einbindung der Väter in die Kinderbetreuung! ¶ Lange Zeit entsprang unternehmerisches Engagement bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher einem sozialen Grundgedanken. Vielfach wurden Firmen, die sich diesem Thema widmeten, sogar belächelt. Mittlerweile hat sich das Blatt gewendet und familienbewusste Personalpolitik ist zu einem harten Wettbewerbsfaktor geworden. ›Schuld daran‹ ist der demographische Wandel und der damit verbundene drohende Fachkräftemangel. Die Unternehmen können es sich nicht mehr leisten, qualifizierte Bewerber ziehen zu lassen, weil ihr Angebot an Work-life-Balance-Maßnahmen nicht mit dem der Mitbewerber konkurrieren kann. Frauen muss der Zugang zu qualifizierten Aufgaben möglich sein, auch wenn sie gleichzeitig Familie haben möchten, denn keine Volkswirtschaft kann es verkraften, auf mehr als fünfzig Prozent ihres Know-hows zu verzichten – so groß ist der Anteil junger Mädchen und Frauen bei Abiturienten und Studierenden in Deutschland. ¶ Ich habe selbst zwei Töchter, die sich motiviert und engagiert um ihre berufliche Zukunft bemühen. Ich kann gut nachvollziehen, dass beide wenig Verständnis dafür hätten, wenn sie aufgrund familiärer Pläne auf ihre beruflichen Ziele verzichten müssten. ¶ Die Barmenia kennt Instrumente, die Berufs- und Privatleben besser harmonisieren lassen, schon seit Jahrzehnten. Strategisch verankert aber sind diese Aktivitäten seit dem Jahr 2005. Sichtbares Zeichen hierfür war die Grundzertifizierung im audit beruf-und-familie®. Dabei steht für uns das Ziel der Mitarbeiterbindung durch familienbewusste Maßnahmen gleichberechtigt neben dem der Mitarbeitergewinnung. Denn die Barmenia hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, Serviceversicherer Nr. 1 in Deutschland zu werden. Und wir sind überzeugt, dass nur MitarbeiterInnen, die Beruf und Familie im Einklang erleben, herausragenden Service bieten können. Das trägt zu einer hohen Identifikation mit dem Unternehmen bei. ¶ Mit dem audit beruf-und-familie® haben wir in der Barmenia einen kontinuierlichen, von der Unternehmensleitung mit getragenen Prozess der Zielvereinbarung und Überprüfung familienorientierter Aktivitäten angestoßen. Hierdurch sind neue Instrumente entstanden, die unseren MitarbeiterInnen das Nebeneinander von Beruf

und Familie erleichtern. Schwerpunkte unserer Maßnahmen waren in den letzten Jahren u. a. die Kinderbetreuung. So wurde jüngst eine betriebseigene Einrichtung für Mitarbeiterkinder unter drei Jahren mit dem Namen ›Die Barminis‹ eröffnet, und wir unterstützen MitarbeiterInnen mit schulpflichtigen Kindern bei der Ferienbetreuung. In der Information und Kommunikation lag ebenso ein Schwerpunkt unserer Bemühungen der letzten Zeit – hier insbesondere für Mütter in Elternzeit – um einen reibungslosen Wiedereinstieg in den Job zu erleichtern. Aber auch im Bereich der Führungskompetenz und Personalentwicklung wurden Maßnahmen etabliert, die MitarbeiterInnen mit Familienpflichten neue Perspektiven einer beruflichen Weiterentwicklung eröffnen. Unser Modellprojekt ›Führung in Teilzeit‹ ist dafür ein Stichwort. ¶ Flexible Arbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit sind bei der Barmenia schon seit einem Jahrzehnt Gang und Gäbe. Hierzu bekommen wir ebenso wie zur Telearbeit immer wieder besonders positive Rückmeldungen; handelt es sich hierbei doch um Maßnahmen, die die Zeitsouveränität der MitarbeiterInnen erhöhen und damit mehr Raum für die Familie lassen. ¶ Barmenia-MitarbeiterInnen nutzen auch die neuen Partnermonate aktiv und engagieren sich so verantwortungsvoll bei der Kinderbetreuung. Wir begrüßen diese Entscheidung ausdrücklich, damit keine Vorbehalte entstehen, hierdurch die eigene berufliche Entwicklung zu gefährden. Aus meiner eigenen Erfahrung als Familienvater weiß ich genau, wie wichtig es ist, das Wachsen und Werden der Kinder mitzuverfolgen und welchen Erfahrungsschatz das auch für das berufliche Leben mit sich bringt. ¶ In unserer Unternehmenskultur wollen wir die familienorientierte Personalpolitik als ›Geben und Nehmen‹ verstanden wissen, und meiner Überzeugung nach verstehen auch unsere MitarbeiterInnen diese Vorgehensweise genauso. Es kommt darauf an, im richtigen Moment ein Ohr für die Belange der MitarbeiterInnen zu haben und Lösungen anzubieten. Dann stimmt auch in anderen Situationen die Motivation wieder, mit anzupacken. ¶ Ich kann alle Unternehmen und Institutionen nur ermuntern, den Weg einer familienbewussten Arbeitswelt einzuschlagen. Hiervon können alle Seiten profitieren: Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kunden. In diesem Sinne wünsche ich dem Gleichstellungsmagazin noch viele interessante Themen, eine erfolgreiche Berichterstattung und viel Erfolg bei dem Ziel, die Gleichberechtigung noch selbstverständlicher zu machen.

☛ Dr. h. c. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen, Vorsitzender des Hochschulrats der Bergischen Universität Wuppertal



Eine Männerfrage?!

Ein Vorstellungsgespräch im Jahr 2016. Ein junger Wissenschaftler, sagen wir ein Ingenieur, bewirbt sich um eine Stelle als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Bergischen Universität. Er ist bereits während seines Studiums nicht nur zweimal Vater geworden, sondern hat sich trotz Studium und Erwerbsarbeit gleichrangig um die Kinder gekümmert, das geht aus seiner Personalakte hervor. Im Gespräch ärgert er sich darüber, dass er von einer anderen Universität doch tatsächlich gefragt wurde, wie er Job und Kinder unter einen Hut bekommen wolle. Die Verantwortlichen von der Bergischen Universität lächeln milde, als sie das hören, und machen dem Mann konkrete Angebote, wie sie ihn bei der Betreuung seiner noch nicht schulpflichtigen Kinder unterstützen würden.

Eine Vision? Ja. Eine Utopie? Hoffentlich nicht!

So, wie die berühmte ›Frauenfrage‹ schon immer ein Problem der Männer war, so ist die mehr beschworene als realisierte ›Vereinbarkeit von Beruf und Familie‹ ebenfalls eine Männerfrage. Kinder nur eine Sache der Frauen? Wer bei Kindern nur an die Frauen denkt, schließt die andere Hälfte der Menschheit aus. Das Beispiel mit dem Ingenieur, der als Student schon Vater wurde, ist bewusst gewählt. Das Deutsche Studentenwerk hat die Studien- und Lebenssituation von Studierenden mit Kind in einer Sonderauswertung der 18. Sozialerhebung genauer in den

Blick genommen. Das wichtigste Ergebnis vorweg: Von flächendeckend familien- oder kinderfreundlichen Studienbedingungen sind wir in Deutschland noch weit entfernt, trotz zahlreicher guter Initiativen, die in einigen Städten von Hochschulen und Studentenwerken umgesetzt werden.

Die derzeit 7% Studierenden mit Kind – in absoluten Zahlen: rund 123 000 – sind keine homogene Gruppe. Was man sicher sagen kann: Drei Viertel von ihnen sind im Erststudium; man findet sie häufiger in den neuen Bundesländern, sie stammen häufiger aus den unteren sozialen Herkunftsgruppen, sie studieren länger und sie sind, wenig überraschend, mit durchschnittlich 30 Jahren deutlich älter als Studierende ohne Kind. Die Hälfte ist verheiratet, jeder sechste ist alleinerziehend; jede vierte studentische Mutter erzieht ihr Kind allein. Fast die Hälfte aller Kinder ist jünger als drei Jahre.

Studierende mit Kind müssen Studium, Kinderbetreuung und Job unter einen Hut bringen. Ihr Studium verläuft weniger reibungslos als das ihrer kinderlosen Mitstudierenden. Studierende mit Kind unterbrechen ihr Studium viermal häufiger als Studierende ohne Kind, Frauen häufiger als Männer. Die Unterbrechung dauert im Schnitt fünf Semester – das ist lang, das ist fast ein ganzes Bachelor-Studium!

Weniger als zwei Drittel realisieren ein Vollzeitstudium; mehr als die Hälfte ist nebenher erwerbstätig. Die familiäre Arbeitsteilung folgt leider auch bei Studierenden traditionellen, geschlechtsspezifischen Mustern: Die studierenden Mütter übernehmen stärker die Kinderbetreuung, die studierenden Väter gehen stärker arbeiten. Mit anderen Worten: Auch die zukünftigen Führungskräfte pflegen das tradierte Rollenbild, wenn sie Eltern werden.

Was muss getan werden, damit das Studium, damit die Hochschulen in Deutschland familienfreundlicher werden?

1. Mehr campusnahe, flexible Kinderbetreuungsangebote

Nur die Hälfte der Studierenden hat für ihr Kind einen Platz in einer Kindertageseinrichtung; es mangelt an Kinderbetreuungsangeboten. Es gibt häufig Konflikte zwischen den Studienanforderungen und dem Betreuungsbedarf, wenn zum Beispiel Lehrveranstaltungen am Abend oder am Wochenende stattfinden. Viele studentische Eltern wünschen sich mehr campusnahe, zeitlich flexible Kinderbetreuung.

2. Sichere Studienfinanzierung

Nur 44% der Studierenden mit Kind bewerten ihre Studienfinanzierung als sicher. Zum Vergleich: Bei den kinderlosen Studierenden sind es immerhin 61%. Umkehrschluss: Mehr als die Hälfte der Studierenden mit Kind hat keine gesicherte Studienfinanzierung!

3. Flexiblere Studienorganisation

Mehr reguläre Teilzeitstudiengänge, eine zeitlich flexiblere Studienorganisation – damit haben es die Hochschulen in der Hand, die Rahmenbedingungen für ein Studium mit Kind zu verbessern.

4. Mehr Beratung

Der Informations- und Beratungsbedarf von Studierenden mit Kind ist groß. Themen sind die Vereinbarkeit von Studium und Kind generell, die Studienfinanzierung, studienbezogene oder psychosoziale Probleme. Das Beratungsangebot muss in Umfang und Qualität ausgebaut werden.

All dies sind infrastrukturelle, finanzielle oder organisatorische Aufgaben. Das ist die eine Seite der Medaille. Die andere Seite: Wir brauchen einen Mentalitätswandel, einen sozialen und kulturellen Wandel in unserem Selbstverständnis als Hochschul-Verantwortliche. Solange wir

Kinder als Belastung im Wissenschafts- oder Studienbetrieb auffassen, als etwas, was es irgendwie zu ›organisieren‹ oder zu ›vereinbaren‹ gilt, bleiben wir mit unserem Denken dem Defizitären verhaftet.

Unsere Studie hat ergeben: Nur gut die Hälfte der Studierenden mit Kind hält Studium und Kind prinzipiell für vereinbar. Ein Viertel der Studierenden mit Kind, die wir befragt haben, würde sich jedoch nicht noch einmal für ein Studium mit Kind entscheiden. Das ist beschämend.

Ich sehe die Politik, die Hochschulen und die Studentenwerke in der Pflicht, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit das Studium mit Kind zu etwas Selbstverständlichem wird.

Dafür müssen wir uns einsetzen; Männer und Frauen, die wir sind.

☞ Achim Meyer auf der Heyde
Generalsekretär des Deutschen Studentenwerks,
Mitglied im Hochschulrat der Bergischen
Universität





Ein weiter Weg

Vereinbarkeit von akademischem Berufsweg und Familie

Vereinbarkeit von Familienengagement und akademischem Berufsweg ist ein – wenn nicht gar das – Schlüsselthema, wenn es um die Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen akademischen Positionen geht. Das Vorliegen oder Nichtvorliegen solcher Vereinbarkeit wirkt sich in unserer derzeitigen Gesellschaft auf die Geschlechter unsymmetrisch aus. Dass etwa in Frankreich der Anteil von Frauen in akademischen Führungspositionen viel höher liegt als in Deutschland, hat weniger mit offensiven Quotierungsinstrumenten zu tun als viel mehr damit, dass dort die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlich besser gelingt als hierzulande. Kind als Karrierehindernis – dieser Gedanke ist für französische KollegInnen häufig schlichtweg unverständlich. Für Deutschland leider nicht.

In welchem Ausmaß das gilt, wurde mir in meiner Habilitationsphase deutlich, die ich als allein erziehender Vater zweier Töchter durchlebte. Nicht nur sah ich die jüngeren und nicht ›familienbehafteten‹ KollegInnen an mir vorbeiziehen (eine nicht immer motivierende Erfahrung), sondern es gab auch manche Merkwürdigkeiten – wie etwa die, dass die Höhe meines DFG-Habilitationsstipendiums dieselbe war wie die für Singles: für eine Ehefrau hätte ich durchaus einen Zuschlag erhalten, für Kinder aber war nichts dergleichen vorgesehen und auch nach Darlegen der Absurdität dieser Regelung nicht zu

erhalten. Oder dass ich nach vollbrachter Habilitation das mir von KollegInnen angeratene Heisenbergstipendium erst gar nicht zu beantragen brauchte, da ich wegen meines Lebensalters (über 40!) den Antrag postwendend zurückerhalten würde – dass dazu auch die Familienkonstellation beigetragen hatte, hat nicht interessiert. Solche Erlebnisse ließen sich leicht vermehren und verweisen auf strukturelle Defizite, die einer Vereinbarkeit im Wege stehen und die trotz kleinerer Milderungen bis heute fort-dauern.

Familiäres Engagement zieht Zeit und Kraft vom Beruf ab und macht das Fortkommen langsamer. Familie braucht Zuwendung und Zeit und erfordert Flexibilität. Da kann es eben gemeinsames Abendbrot statt Kolloquiumsvortrag geben, Elternabend statt abendliches Gruppentreffen, Wochenendausflug statt Rezensionsschreiben, Familienurlaub statt Sommerschule, krankes Kind statt Arbeit an der Dissertation oder Habilschrift. Der ›Output‹ in Form von Aufsätzen, Vorträgen, Rezensionen wird häufig nicht so dicht sein wie bei anderen, leicht wird die Regelstudienzeit überschritten (und das ist mit nur einem Urlaubssemester für die Schwangerschaft nicht abzugelten!), die Promotions- und Habilitationsphase brauchen länger. Familienleben ist nur bedingt planbar und ist nun einmal (wie wohltuend!) nie stromlinienförmig zu machen. Kinder bringen oft genug Unerwartetes, das die

Eltern in Freude oder auch Schrecken versetzen kann, jedenfalls häufig alles durcheinander wirft. Spätestens mit schulpflichtigen Kindern ist die oft eingeforderte räumliche Flexibilität – eine Gastdozentur an einer anderen Universität, ein Forschungsaufenthalt in den USA – deutlich schwieriger zu realisieren als ohne. Nicht zuletzt können Partnerschaften und Ehen scheitern, und die Vorstellung, dass das im Zusammenhang mit Familie gleich auch das Aufgeben eines akademischen Berufsweges bedeuten könnte, ist in unserer derzeitigen Situation nicht von der Hand zu weisen.

Vor dem Hintergrund der an den Wettbewerbserfolg geknüpften Karrieren wirken solche Aspekte abschreckend und arbeiten gegen das Vereinbarkeitsziel. Auch manche neuen Entwicklungstendenzen der Universität laufen diesem Ziel zuwider und drohen alle verdienstvollen Gleichstellungsbemühungen zu konterkarieren. Das Studium wird verschulter, Regelstudienzeiten härter, BAföG limitierter, die Finanzierung muss straffer geplant werden. Auch die Promotionsphase soll nach dem Willen Mancher stärker formalisiert (also auch zeitlich limitiert) werden. Für die Promotions- und PostDoc-Phasen werden Stipendienphasen immer wichtiger – für Mütter oder Väter entfällt aber die Stipendienoption oft genug, weil bei der Stipendienhöhe in der Regel die familiäre Situation nicht berücksichtigt wird. Von der unsäglichen Zwölfjahresregelung ganz zu schweigen, die das Damoklesschwert aufhängt, nach Promotion und PostDoc aus dem akademischen Leben geworfen zu werden, nur weil man nicht schnell genug war (oder nicht genug Glück hatte), rechtzeitig auf eine Dauerstelle zu kommen. Und schließlich ziehen bei der Drittmittelvergabe und bei der Einstellung auf Mittelbaustellen und Professuren oft genug die Jüngeren den Vorteil.

Durch den Abbau des universitären Mittelbaus gibt es ruhigere Existenzperspektiven in der Wissenschaft erst mit der Professur – und das ist für Familiengründung häufig zu spät. Wenn sich der akademische Berufsweg dadurch auszeichnet, dass man nach dem Schulabschluss in Studium, Promotion und PostDoc für 15 oder 20 Jahre voll und ganz in den Wettbewerb einsteigt, um dann frühestens mit Mitte 30 zu erfahren, ob man in der Wissenschaft eine Existenz haben kann oder nicht, dann ist das nicht mit Familienengagement verträglich: In solchen Strukturen erhöhen Kinder und familiäres Engagement das Karriererisiko der ohnehin prekären akademischen Berufswege. Und die Frage, in welcher Phase man bei akademischen Berufszielen auch noch Kinder haben und sich familiär engagieren könnte, stellt sich für Frauen härter als für Männer. Eine gute Antwort darauf gibt es nicht, oft genug lautet dann die (persönlich manchmal bittere) Konsequenz: am besten gar keine.

Eine Politik, die es mit Gleichstellung ernst meint, könnte dem auf vielen Ebenen gegensteuern. Nötig wären viel bessere, unkompliziertere und finanzierbare Betreuungsmöglichkeiten – hier leistet das Wuppertaler Gleichstellungsbüro mit Kinderfreizeiten und Etablierung von Betreuungsmöglichkeiten wertvolle Arbeit, auch mit seinem Engagement dafür, dass unser Hochschulkindergarten seinen Namen wieder zu Recht trägt. Nötig wären flexiblere Zeitgrenzen für Studium und Qualifikationsphase und die Berücksichtigung realistischer Familienzeiten. Nötig wäre die Berücksichtigung von Kindern bei der Höhe von Stipendien. Nötig wäre weniger Jugendwahn bei der Einstellung von MitarbeiterInnen und ProfessorInnen, und nicht zuletzt die Berücksichtigung des Umstandes, dass Familienengagement soziale und organisatorische Kompetenzen trainiert, die auch an der Universität von hohem Nutzen sind. Hier können Zeitschriften wie das Wuppertaler magazin wichtige Arbeit leisten, dessen Jubiläum wir mit dieser Nummer feiern.

Die Herausforderung ist eine historische: Neuzeitliche Wissenschaft war immer kompetitiv, im Zuge ihrer Professionalisierung wurde dieser Wettbewerb auch formal strukturiert. Die Frage nach Vereinbarkeit des Wissenschaftlerberufes und Familie stellte sich dabei durch Jahrhunderte hindurch einfach dadurch nicht, dass die Geschlechterrollen säuberlich getrennt waren. Wissenschaft und wissenschaftlicher Wettbewerb waren Sache der Männer, Familie und Kinder die der Ehefrauen. Heute ist diese Trennung obsolet. Auch Frauen und Mütter wollen und sollen in der Wissenschaft Chancen haben, auch Männer und Väter sich in der Familie engagieren. Wie aber können die Bereiche, die hier zusammenkommen, miteinander in Einklang gebracht werden? Familienengagement ist mit völliger Hingabe an die Wissenschaft, mit völligem Einklinken in deren Wettbewerb, schlichtweg nicht verträglich. Nicht nur wegen der Zeit und Kraft, die es fordert, sondern auch, weil die Kinder vielleicht auch wettbewerbsfreie Lebensräume erfahren sollen, in denen man einfach leben kann, ohne ständig schneller, besser, klüger oder sonst was mehr als andere sein zu müssen. Und das sollte ihnen von ihren Eltern vorgelebt werden dürfen. Von Strukturen, die diesen Spagat lebbar machen, die auch familienengagierten Eltern in der Wissenschaft dieselben Chancen lassen wie den anderen, sind wir noch weit entfernt – vermutlich müssen sie erst erfunden werden. Hier liegt eine schöne Aufgabe und eine zentrale Herausforderung an moderne Hochschulpolitik. Das Gleichstellungsbüro – und wir alle! – haben noch viel zu tun.

✎ Prof. Dr. Friedrich Steinle, FBA
Mitglied im Hochschulrat der Bergischen Universität

Das familienfreundliche Lehr- und Forschungsgebiet

In den letzten Jahren wurde in den Medien mehrfach berichtet, dass junge Wissenschaftler keine Kinder haben und der Frauenanteil der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen insbesondere bei den Ingenieurwissenschaften zu gering ist. Unterstützt werden diese Aussagen durch den im Jahr 2006 veröffentlichten Bericht ›She figures‹ der Europäischen Kommission, nach dem in Deutschland nur 11,5 Prozent der an deutschen Hochschulen beschäftigten Wissenschaftler im technologischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich Frauen sind (Tab. 2.3, Datenbasis 2003) und einer Studie der Universität Dortmund, nach der in NRW 73 Prozent der ›jungen Wissenschaftler‹ kinderlos sind.

Ein Beispiel, dass wissenschaftliche Karriere und Familie vereinbar sind, zeigt das Lehr- und Forschungsgebiet (LuF) Baubetrieb und Bauwirtschaft der BU Wuppertal und das Interdisziplinäre Zentrum III (IZ3) unter Leitung von Herrn Prof. Helmus. Insgesamt sind heute sieben wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, ein nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter, eine Sekretärin und sieben studentische Hilfskräfte am IZ3 und LuF angestellt, wobei von sieben wissenschaftlichen Mitarbeitern vier Frauen sind. In den vergangenen zwei Jahren haben vier Mitarbeiter Nachwuchs bekommen. Fünf der sieben ›jungen Wissenschaftler‹ haben somit eigene Kinder und zählt man die drei Kinder des Lehrstuhlinhabers dazu, gibt es insgesamt acht ›Lehrstuhlkinde‹.

Herr Prof. Helmus versucht seinen Mitarbeitern flexible Lösungen in Bezug auf die Arbeitszeiten und wissenschaftliche Ziele des LuFs anzubieten. Dass der Spagat zwischen Familie und wissenschaftlicher Karriere funktioniert, ist daher maßgeblich seiner Unterstützung zu verdanken. So haben sich beispielsweise im Jahr 2006 zwei Bauingenieurinnen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am LuF beworben. Beide Frauen waren für die ausgeschriebenen Stellen wesentlich besser qualifiziert als die restlichen Mitbewerber, und beide hatten damals jeweils ein einjähriges Kind. Dass Herr Prof. Helmus beide Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für die BU Wuppertal gewinnen konnte, war neben der Möglichkeit der Promotion, vor allem auch der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu verdanken. Das Engagement ging damals soweit, dass der damalige Fachbereichsleiter, Herr Prof. Huber, sich für eine Kooperation mit der Kindertagesstätte auf der Pauluskirchstraße einsetzt hatte, um eine Betreuung von Mitarbeiterkindern unter 3 Jahre vor Ort zu ermöglichen. Leider ist diese Kooperation nicht zu Stande gekommen, von der heute noch weitere Mitarbeiter des Fachbereichs profitiert hätten.

Anmerkung:

Dieser Artikel soll nicht dazu genutzt werden, um bestehende Statistiken zu widerlegen, sondern soll vielmehr eine Anregung sein, Lösungen mit den Mitarbeitern zu finden, um Beruf und Familie zu vereinbaren und um so die Potenziale sehr gut ausgebildeter Akademikerinnen und Akademiker zu nutzen. Bei weiteren Fragen und Anregungen steht Herr Prof. Helmus auch gerne persönlich zur Verfügung.

✉ Dipl.-Ing. Oliver Weber, FB D

Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der BU Wuppertal,
am LuF Baubetrieb und Bauwirtschaft.

Weitere Informationen:

http://www.kif.nbi.dk/She_Figures_2006.pdf

http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/veroeff_broschuer/p_pics/MagazIn%20SS08.pdf

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,410094,00.html>

<http://www.zeit.de/2006/15/B-Akademiker.xml>

http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie_dortmund.pdf



Väterzeit

›Väterzeit‹ heißt eine Wanderausstellung mit Arbeiten aus dem Fach Inszenierte Fotografie im Fachbereich Design & Kunst der Bergischen Universität von Prof. Susan Lamèr, die auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten von BARMER, Bergischer Universität, Bergischer vhs, Berufsgenossenschaft Bau, Finanzamt Wuppertal-Elberfeld, Polizeibehörde Wuppertal, Stadtparkasse Wuppertal und Stadt Wuppertal vom 7. Mai bis 7. Juni 2008 in der Universitätsbibliothek gezeigt wurde.

Die Fotoarbeiten sind Ergebnisse eines Projekts, die im Fach Inszenierte Fotografie bei Prof. Susan Lamèr entstanden sind. Die beiden Studenten Moritz Trebin und Thomas Schekalla besuchten 26 von den Gleichstellungsbeauftragten ausgewählte kollegiale Väter in ihrer häuslichen Atmosphäre, Sie beschäftigten sich mit der Thematik der Inszenierung von Authentizität im fotografischen Porträt und folgten einer Sichtweise von Fotografie, die von der bewussten Autorschaft des Fotografen und der prinzipiellen Konstruktion des fotografischen Bildes ausgeht.

Kindern Raum und Zeit zur Entwicklung und liebevollen Begleitung einzuräumen, ist sowohl eine gesellschaftliche als auch eine individuelle Aufgabe. Sich Zeit zu nehmen für die Familienarbeit ist eine Frage des eigenen Zutrauens und der Lebensplanung. Kinder zu versorgen, zu betreuen, zu erziehen und zu fördern erfordert viel Kraft. Auch weil es viel zu wenig Anerkennung einbringt. Und doch ist es eine Bereicherung, eine Herausforderung, an der man wächst, Fähigkeiten ausbildet und sich persönlich weiterentwickelt. Das ist die Erkenntnis, die Väter in der Ausstellung aus ganz unterschiedlichen Perspektiven präsentierten. Die Initiatorinnen dieser Ausstellung wollen andere Väter damit motivieren, sich die Zeit mit ihren Kindern zu gönnen.

Die Wanderausstellung ist zurzeit in der Bergischen vhs zu sehen, im Frühjahr wird sie im Rathaus Barmen ausgestellt sein. Zeit genug für alle jene, die die Ausstellung in der Universitätsbibliothek verpasst haben. ☺



Geschlechterpolitik

und ihre kulturwissenschaftlichen Aspekte

Das zehnjährige Jubiläum des Gleichstellungsmagazins, das für die Bergische Universität die Geschlechterorientierung immer wieder in die Aufmerksamkeit rückt und sich so hohe Verdienste erobert hat, ist eine gute Gelegenheit, um einen kurzen Rückblick auf die Politik-Strategien zu werfen, die mit der Geschlechterpolitik einher gehen. Auch erfolgreiche Geschlechterpolitik hat ihre noch rudimentären Vorläufer. Als ich in den siebziger Jahren in Marburg an einem staatssozialistisch-linken Fachbereich Soziologie und an einem tief-konservativen Fachbereich Rechtswissenschaft studierte, glich dies einer ständigen Wanderung zwischen völlig unterschiedlichen politisch-kulturellen Welten. In den *Sozialwissenschaften* schien Geschlechterparität zumindest im alltäglichen Umgang – natürlich noch nicht in den amtlichen Strategien – weitgehend anerkannt; genauer: Differenzen wurden von den Studierenden und den Lehrenden kaum zur Kenntnis genommen (Dass sich unterhalb dieser Wahrnehmungsschwelle alltägliche Differenzierungen und auch Diskriminierungen erhielten, war – und ist bis heute – klar). Erstaunlich aber war es, bei den *Rechtswissenschaftlern* und zwar in einem hoch konkurrenzhaften, überwiegend männlich besetzten Oberseminar im juristischen Verfassungsrecht, auf den ebenso singulären wie frühen Ausläufer einer sehr spezifischen, quasi-amtlichen ›Gender-Orientierung‹ zu treffen. Eine Kommilitonin hatte ein gutes Referat gehalten; sie bekam dafür nun von dem Dozenten, einem bekannter

Maßen experimentierfreudigen Konservativen, eine gute Note mit dem expliziten Hinweis, dass sie besonders gut benotet und um eine Note angehoben werde, weil es ja bemerkenswert und hervorzuheben sei, dass dieses gute Referat von einer Frau gehalten worden sei. Die Verblüffung und auch das Erstaunen über diese patriarchale und gutsherren-förmige Bevorzugung und zugleich Diskriminierung der Kommilitonin waren für alle – auch die betroffene Studentin – enorm. Die Reaktion pendelte sich irgendwo zwischen Mitleid und Häme ein; auch, wenn klar war, dass ihr die Note gegönnt war. Der Gestus, die gönnerhaften Hervorhebung des ›Unerwarteten‹ und dessen Prämierung, blieb allerdings als besonderes Ereignis in der Welt. ¶ In der Europäischen Union begann in etwa zur gleichen Zeit, also etwa 1976, die Geschlechterpolitik erste Früchte zu Tragen. Die gender-politics der EWG wandte sich in ihrer Gesetzgebung zum ersten Mal gegen ›scheinbar neutrale Verfahren‹ der Bewertung und Stellenvergabe, die ›in ihren Effekten gleichwohl zu Ungleichbehandlungen‹ führten (EWG-Richtlinien von 1975/1976); dies führte damals zwar nicht zu neuen Verfahren, aber doch zu einem vorsichtigen Ausgleich der inkriminierten Effekte. Beschränkt blieb alles – wie die gesamte EWG-Politik jener Zeit – auf die Arbeitswelt. Erst fünfzehn Jahre später, 1992, kam es zu einer gezielten, bevorzugenden und schützenden Ungleichbehandlung von Frauen gegenüber Männern; dies vor allem im Bereich des Schutzes Schwangerer, Gebärender und stillender Mütter. Die Debatte darum, ob diese ›Schutzklauseln‹ für Frauen zugleich deren Status einer ›Krankheit‹ gleichstellten bzw. ›Gender‹ als ›Defizit‹ behandelten, folgte auf dem Fuße. Andererseits ging es in diesen Schutzklauseln auch eigentlich nicht um die ›Gender‹-Debatte, sondern um den Schutz einer spezifischen Lebenssituation als Gebärende und Mutter, – wenn auch ausschließlich Frauen, aber nicht alle Frauen, in diese Situation kamen. ¶ Im EG-Aktionsprogramm von 1996 bis 2000 und dann im Amsterdamer Vertrag kam es dann zu der neuen Querschnittsklausel des ›Gender-Mainstreaming‹. Hiermit verließ die Geschlechterpolitik den Pfad des Defizit-Ausgleichs. Es ging nicht länger um die Flickschusterei des Ausgleichs erlittener Nachteile, sondern um den bereits prophylaktischen Ausgleich erwarteter Nachteile von Frauen in allen Politikbereichen. Das öffnete und öffnet automatisch die Interpretation sowohl für die ›Erwartbarkeit‹ der Benachteiligung, wie auch für die ›Eignung‹ der dagegen zu ergreifenden Maßnahmen. Dies ist die Einbruchstelle für politische und kulturelle Orientierungen, Interpretationen und Entscheidungsparameter. Das ist insofern (seit 1999) neu; aber es ist das übliche Verfahren bei der Auslegung von Gesetzen und insofern nicht ungewöhnlich. ¶ Jede Interpretation des Gender-Mainstreaming stellt sich damit zur Diskussion in dem politischen und kulturellen Umfeld, in dem es wirken will und Anerkennung sucht. Zwar werden grundlegende Kriterien bisweilen

auch von den EU-Richtlinien selbst oder durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof festgelegt: Aber auch diese Festlegungen oder ›amtlichen‹ Interpretationen sind natürlich Ausdruck einer spezifischen politischen Gestaltung. Sie sind machtgestützt und beanspruchen ›Gültigkeit‹, das heißt Gesetzes- und Rechtsgehorsam. Aber sie sind diskussionswürdig wie alle anderen Beiträge auch. ¶ Gender-Mainstreaming will so dauerhaft eine ›effektiv(ere) Gleichstellung‹ bewirken; und es sieht hierfür auch positive Maßnahmen vor, – das, was als ›positive Diskriminierung‹ diskutiert wird: Es soll nicht nach dem Gieskannen-Prinzip gefördert werden; sondern es sollen gezielte kurzfristige Ungleichbehandlungen zulässig sein, um langfristige Benachteiligungen auszugleichen. Fraglich und politisch umstritten bleibt dabei in der Regel, ob denn die kurzfristig Bevorteilten tatsächlich diejenigen wären, die sonst langfristig benachteiligt würden. Aber das ist eine hypothetische, notwendig offene Frage; ein Einschätzungsrisiko, das strittig sein kann und dauerhaft bleibt. ¶ Auch sind die Hebel der EU kürzer, als die meisten denken; sie selbst allerdings ist sich dieser relativen Machtlosigkeit sehr wohl bewusst. Die europäische Politik setzt deshalb in der Regel auf den Versuch, – nach ihren eigenen Maßstäben, versteht sich – die regionale und nationale Politik zu ›koordinieren‹. Sie holt sich damit bewusst auch alle nationalen und regionalen Vorurteile und kulturellen Praktiken ins Boot, die sich bei der Ausführung der Richtlinien einstellen. ¶ Patriarchale und gutsherrenähnliche Gönnerhaftigkeiten finden auf diesem Weg – neben vielem anderen! – auch ihren Weg in die europäische Politik. Gerade deutscher Traditionalismus gibt sich gerne gönnerhaft und diskriminiert freundlich lächelnd. Im eher konfliktscheuen Ambiente der Bildungs- und Hochschulpolitik vermutlich noch mehr als andernorts. Der Modus einer besonderen – positiv diskriminierenden – Benotung weiblicher Seminar- und Examensarbeiten hat sich, soweit ich sehe, nicht explizit verbreitet und durchgesetzt. Das ist ein ganz heilender Effekt einer Debatte um Benachteiligungen und Strategien der Diskriminierungen im Rahmen von Gender Mainstreaming und Geschlechterpolitik. Es schützt vor Bevorzugungen, die im Ergebnis zu einer eher mangelnden Anerkennung und zur Infragestellung der guten Arbeiten der vielen – und wie wir wissen: im statistischen Vergleich besseren – weiblichen Studierenden führte. ¶ Diese Debatte zu führen sowie kulturellen Prägungen und habituellen Praktiken aufmerksam auf der Spur zu bleiben, ist dem Gleichstellungsmagazin – dem Selbstverständigungsmedium der Bergischen Universität in diesen Fragen – bravourös gelungen. So koordiniert die EU die kulturelle Praxis der Gleichstellung in ihrem ›Beritt‹ (um diesen Gutsherren-sic-terminus noch einmal zu verwenden) und zugleich koordiniert die Universität sich im europäischen Rahmen selbst.

Chapeau!

☞ Prof. Dr. Hans J. Lietzmann, FB A

Beratung

als Element des Genderprofils der Bergischen Universität



Eine wichtige Zielsetzung der Studienberatung ist die Unterstützung der Studierenden bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer Studien- und Ausbildungsziele sowie die Förderung ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Dabei gilt die im Bericht zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2006–2010 der Zentralen Studienberatung formulierte Leitlinie: *Die Zentrale Studienberatung sieht als eine ihrer*

Kernaufgaben, durch personen- und klientenorientierte Beratung Studieninteressierte und Studierende dabei zu unterstützen, sich für Studienziele eigene Interpretationsräume zu schaffen und Behinderungen von Studienvorhaben wahrzunehmen und zu überwinden. In den individuellen Beratungsgesprächen sowie Seminar- und Trainingsangeboten geht es um die Erweiterung individueller Kompe-

tenzen; die ZSB beteiligt sich aber auch an strukturellen Veränderungen durch Gespräche mit den Fachbereichen, der Kommission der ZSB und der Kommission für Studium und Lehre. Der Abbau geschlechtsspezifischer Studienhindernisse ist bei allen Beratungs- und Verhandlungsgesprächen ein Leitgedanke.

In den vier Hauptaktionsfeldern der zsb, also in der Orientierenden Beratung, der Psychologischen Beratung, dem Careers Service sowie in den Trainingsangeboten für Schlüsselkompetenzen, wird dieser Leitgedanke in jeweilig wirksame Formen umgesetzt.

So unterstützt die zsb in ihren Entscheidungstrainings das Ziel der Bergischen Universität, Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu akquirieren, indem sie bereits Schülerinnen erweiterte Perspektiven für ihre Studienentscheidung eröffnet. In Gesprächen auf Schulveranstaltungen und größeren Messen (z. B. Einstieg Abi) macht sie Schülerinnen und Schüler mit dem vielfältigen und differenzierten Studienangebot der Bergischen Universität bekannt. Sie unterstützt die Sommeruniversität, in der Schülerinnen sich die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge erschließen können, und hilft ratsuchenden Studieninteressenten in der individuellen Orientierenden Beratung, sich in ihrer Studienentscheidung sicherer zu fühlen.

Es ist kein Zufall, dass eine der ersten praktischen Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung auf studentischer Ebene an der Bergischen Universität von der zsb mit der damaligen Frauenbeauftragten initiiert und durchgeführt wurde. 1987/88 stellte die zsb eine Broschüre für Schülerinnen und Studentinnen zusammen, die auf qualitative Interviews und Erfahrungsberichte von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sowie auf berufsorientierten biographischen Berichten erfolgreicher Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen basierte.

Seitdem ist vieles geschehen. Der Aspekt der Vermeidung geschlechtsspezifischer Benachteiligung hat mit Herausbildung eines Genderprofils der Bergischen Universität die Züge des Beliebigen zurückgelassen und eine neue Form der Verbindlichkeit und Professionalität erreicht. Für die Studienberatung wird diese Entwicklung zum Beispiel mit der Einrichtung des Careers Service und seiner engen Kooperation mit dem Science Career Centre und in der engen Verbindung der Studienberatung mit dem neu entstandenen Zentrum für Graduiertenstudien erkennbar. Es bleibt jedoch die Bedeutung des spezifischen Qualitätsmerkmals des Beratungsansatzes der zsb, Studieninte-

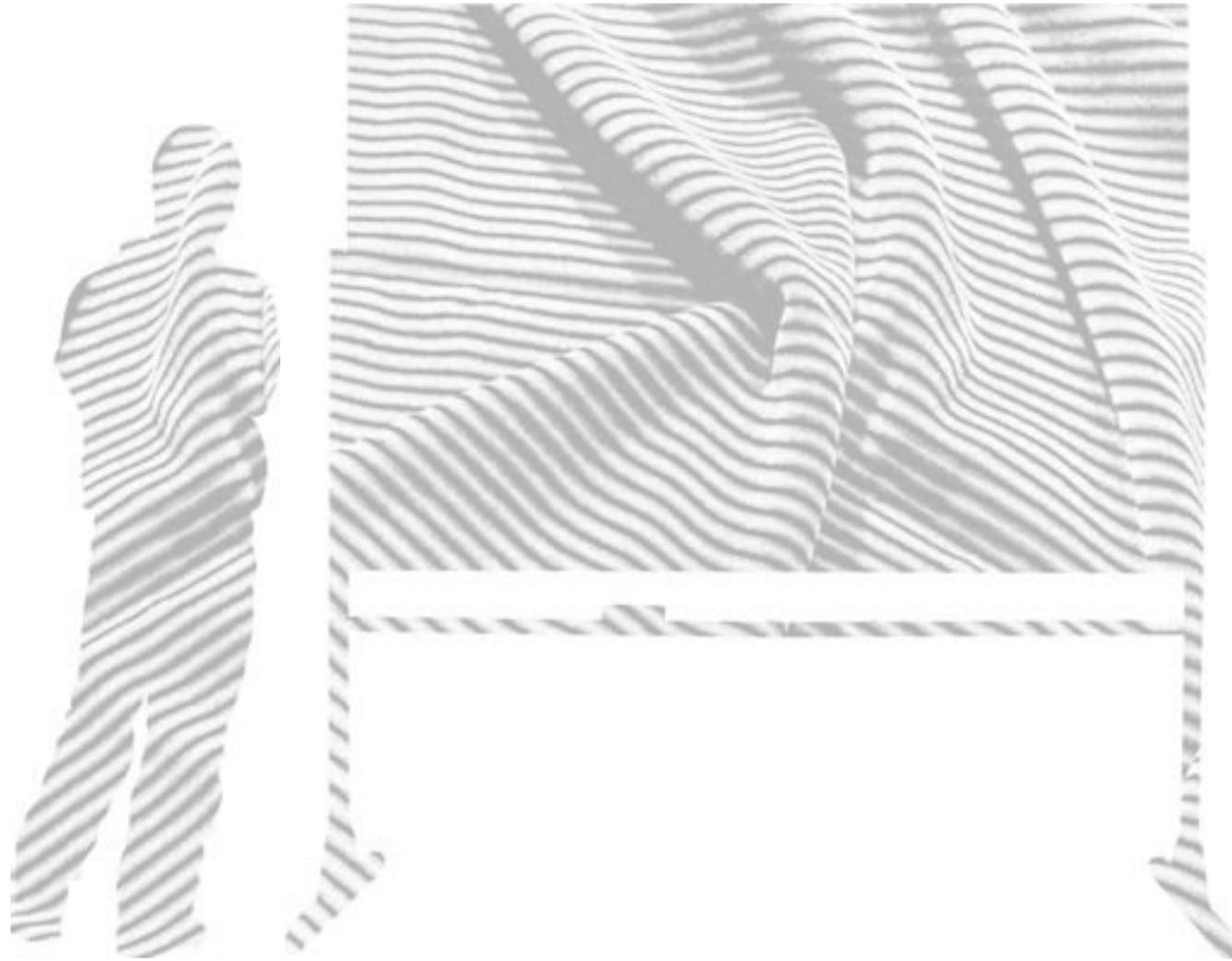
ressierten, Studentinnen und Studenten, sowie Absolventinnen und Absolventen einen bevormundungsfreien, von Akzeptanz geprägten sozialen Raum zur Verfügung zu stellen. In dieser besonderen Beziehung können die Ratsuchenden ein Angebot von Information und Reflexion wahrnehmen, das ihnen hilft, für sie passende Lösungsversuche herauszuarbeiten. Hierzu gehören dann auch die Überwindung stereotypisierender Rollenzuschreibungen und die Gewinnung neuer Handlungskompetenz.

Mit der Vertiefung des Bologna-Prozesses kommt einem solchen Ansatz ein neues Gewicht zu. Der Europäische Hochschulraum hat trotz einiger bürokratisch national gefärbter Verzerrungen, die es zu überwinden gilt, letztlich das Ziel, die Eigenständigkeit der Studierenden durch ein studierendenzentriertes Studium zu stärken. Auf diesem Wege soll eine persönlich bedeutungsvolle, aktiv gestaltete berufliche Entwicklung hervorgerufen werden, das heißt die Beschäftigungsfähigkeit und somit die berufliche Relevanz des Studiums hat in der persönlichen Umsetzung ihr entscheidendes Kriterium. Kompetenzentwicklung, Kreativität, die Fähigkeit, interkulturelle und interdisziplinäre Differenzen produktiv zu nutzen sowie die Übertragung erworbenen Wissens in praktische Anwendung zu meistern, setzen alle Selbstvertrauen, Selbstmanagementfähigkeiten und aktive selbstregulierende Wahrnehmungen und Handlungen voraus, die zu einer aktiven Auseinandersetzung mit Hemmnissen und Chancen in den Studien- und beruflichen Umwelten führen. Um einen Aufbau von ›Flow‹ im Studium, das heißt die begeisternde Auseinandersetzung mit dem Stoff sowie eine fruchtbare Kooperation mit Studierenden und Lehrenden gleichermaßen zu erleichtern, können klärende Beratungen einen entscheidenden Beitrag leisten, wobei geschlechtsspezifische Interpretations- und Handlungsmuster ein wichtiges Element bilden.

In einer solchen Perspektive können und sollten die Beratungsangebote der Zentralen Studienberatung als ein Baustein eines Genderprofils verstanden werden, in dem einerseits der Blick zurück hilfreich sein kann und in dem aber andererseits auch Antizipationen Visionen erlauben, wobei jedoch die konkrete Bewältigung der Herausforderungen des gegenwärtigen Studienalltags im Mittelpunkt steht.

☞ Dr. Gerhart Rott, zsb
Akad. Direktor

* Csíkszentmihályi, Mihaly (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper and Row.



Nichts gegen Frauen, ...

... aber Männer gehören (auch) in die Schule, besonders in die Grundschule und was eine Universität dafür tun kann.

Bei der letzten Absolventenfeier für die Lehramtsstudierenden im Juli suchte ich unter mehr als 100, die ihr Zeugnis in Empfang nahmen, einen Grundschullehrer. Es war einer unter etwa 15 Männern, der auf meine Frage nickte. Die anderen männlichen Zeugnisempfänger lächelten mitleidig, ›Nein, Gymnasium/Gesamtschule‹ schon, manchmal auch Berufskolleg.

Seit inzwischen fast 20 Jahren frage ich in jeder Einführungsveranstaltung für Lehramtsstudierende die einzelnen Lehrämter ab und kann es mir leisten, Grundschullehrer-Kandidaten mit Handschlag einzeln zu begrüßen, egal wie voll der Hörsaal 14 ist. ›Oma, meine Lehrerin ist ein Mann‹, rief eine meiner Erstklässlerinnen zu Beginn meiner ak-

tiven Lehrerzeit vor inzwischen 40 Jahren ihrer Oma entgegen, die sie nach dem ersten Schultag aus der Schule abholte; da überrascht es auch nicht, wenn kleine Jungen Polizist oder ›Lehrerin‹ werden wollen. Und ich bin sicher, dass das Wort Lehrerin (für Männer) eine ganz neue Wortschöpfung ist, denn überliefert sind in der Geschichte eigentlich nur ›Lehrer‹.

Grundschulen und Kitas sind heute natürlich männerfreie Zonen. Ich glaube auch nicht, dass der Bayerische Lehrer- und Lehrerinnenverband – auch diese Bezeichnung ist ja noch neu – wirklich Erzieher und Grundschullehrer verzweifelt sucht (Pressemeldung vom 25.08.08). Wenn er dabei die ungerechte Beschäftigungspolitik anprangert, die seiner Meinung nach zu einer Feminisierung an Grundschulen und Kindertagesstätten führt, dann

sollte diese auch für die dort vorwiegend arbeitenden Frauen verändert werden müssen und nicht erst, damit mehr Männer auch dort die nur kleine Zahl Leitungspositionen übernehmen.

Es war nie anders. Volksschullehrerin – die Grundschule ist als Schule noch relativ neu – oder Erzieherin gehörten zu den wenigen Berufsfeldern, in denen auch die Frauen eine, wenn auch bescheidene, Möglichkeit eigener Selbständigkeit fanden, in denen sie Familie und Beruf verbinden konnten. Hier wurden sie ohne Widerstand akzeptiert: die angestammten Rollen wurden nicht verändert, sie hatten ja weiterhin Zeit, sich um Haus und Kinder gleichzeitig zu kümmern. Dass unsere Schulen Halbtagschulen sind, hat meines Erachtens hier seine wirklichen Wurzeln. Es ist ins gesellschaftliche Bewusstsein fest eingegraben: die Sorge um kleine Kinder ist in ganzer Breite Frauensache. Dass Grundschullehrerinnen – als es sie ab 1920 etwa geben konnte (mit diesem Datum wurden Grundschulen politisch gegründet) – deshalb auch unverheiratet bleiben mussten, ist nie so öffentlich geworden wie das Zölibat katholischer Priester, war aber bis Mitte des letzten Jahrhunderts praktisch wirksam.

Es gibt keinen dramatischen Rückgang der Männer im Lehrerberuf, wenn man nicht letztlich wieder nur Grund- oder Hauptschullehrer mit dieser Bezeichnung meint. Und die Universität wehrt sich gegen diese Lehrerbildung auch erst, wenn damit nicht nur Gymnasiallehrer gemeint sind, sondern auch die, die eigentlich traditionell immer als einzige ›Lehrer‹ hießen, die ›Volksschullehrer‹ – seit 1970 Grund- und Hauptschullehrer. Und der ›alte‹ Volksschullehrer – unter ihnen waren am Beginn der Schulpflicht nicht mehr kriegstüchtige Soldaten – war natürlich ein Mann, verheiratet und dazu mit vielen Aufgaben für seine Gemeinde tätig, sodass er einfach nur halbtags Lehrer zu sein brauchte, um trotzdem Vollzeit im Dienst zu sein. Dass die Ausbildung dieser Volksschullehrer auch nicht an Universitäten durchgeführt zu werden brauchte, versteht sich fast von selbst.

Es ist erfreulich, dass in der 3. Zielvereinbarung unserer Hochschule unter dem Stichwort ›Gender Studies in Forschung und Lehre‹ das Ziel aufgenommen ist, im Rahmen unserer Profilbildung in der Lehrerbildung den Anteil männlicher Studierender in lehramtsaffinen Studiengängen zu erhöhen (Zielvereinbarung III, S.14), wenn auch nicht ausdrücklich die Studierenden mit dem Ziel Lehramt an Grundschulen gemeint sind. Dieses Ziel sollte inzwischen auch vor dem Hintergrund des Rückgangs der Männer in dem traditionell von ihnen mehrheitlich besetzten Gymnasiallehramt Zielvereinbarung bleiben. Es bleibt schwer genug, es umzusetzen.

›Hallo, Herr Lehrerin‹ (Die Zeit, 22.06.06) ist eine Titelzeile, die heiter mithelfen kann, diese feste Verdra-

tung aufzulösen. Die ›kleinen Mädchen‹ in der Mathematik oder auch in der Geschichte werden hoffentlich schnell zu aussterbenden Bezeichnungen an Universitäten. Wenn dann die kleinen Jungen, ihren Berufswunsch ›Lehrerin‹ zu werden, nicht aus den Augen verlieren, dann könnten wir es geschafft haben, Geschlecht nicht mehr für die feste Zuschreibung von Berufs- und Lebenschancen zu missbrauchen. Hier können junge Frauen selbst viel tun, indem sie sich auch in die wissenschaftliche Disziplin trauen und nicht vom ersten Tag an nur an kleine Kinder denken, die sie ja ›so sehr lieben‹ und ihnen deshalb so gern etwas ›beibringen‹ möchten.

Es ist wie eine Revolution zu werten, wenn nach dem Entwurf des neuen Lehrerausbildungsgesetzes die Ausbildung für alle Schulformen gleich lang werden soll. Das galt bisher als politisch undenkbar. Ich hoffe, dass es nicht noch in den letzten Runden des Gesetzgebungsverfahrens verloren geht, weil plötzlich die alten Programmierungen bewusst werden. Die Politik sollte endlich die Rahmenbedingungen schaffen, dass die fachwissenschaftlichen Grundlagen in ihrer ganzen Breite und Tiefe gleich sein dürfen, dann sind wir auf dem Weg zu einer glaubwürdigen universitären Berufsqualifikation. Wenn sich durchsetzt, dass Lehrer- oder Erzieherwerden grundsätzlich und gleichwertig wissenschaftlicher Grundlagenforschung bedürfen und dass die (Aus-)Bildung von Menschen für diese Tätigkeit nicht allein Methoden- oder Technikausbildung sein darf, weil man als ›Abiturientin‹ schließlich doch nachweisen kann, was Kinder am Ende der Grundschule können müssen, dann kann auch die Grundschullehrerbildung im Bewusstsein junger Studierender ihren angemessenen Stellenwert finden. Hier ist mit dem verbreiteten Missverständnis aufzuräumen, dass es die Methoden oder Techniken sind, die zur besseren Motivation oder schnellerem Lernerfolg verhelfen. Dieses Missverständnis ist dem Behaviorismus geschuldet. Denn Menschen können immer auch anders, als es die ›Programmierer‹ in ihren Programmen festschreiben, nämlich ganz im Gegensatz zu Mäusen.

Wir halten in der neuen Lehrerbildung an unserer Hochschule als fast einziger von inzwischen vielen, die die BA/MA-Stufung umgesetzt haben, daran fest, dass auch der Start mit dem späteren Ziel Master of Education in einem eher fachwissenschaftlich bestimmten Bachelor geschieht, nicht in einem Bachelor of Education. Das ist ein Weg, dass man(n) sich auch noch nach einem ersten Studienabschluss für den Lehrerberuf entscheidet. Man(n) kann auch nach den Erlebnissen als junger Vater – wenn man(n) sich in die Erziehungszeit mit eingelassen hat – entschließen, Grundschullehrer zu werden.

✎ Walter Thomann, FB G
Dipl.-Päd., Akad. Direktor



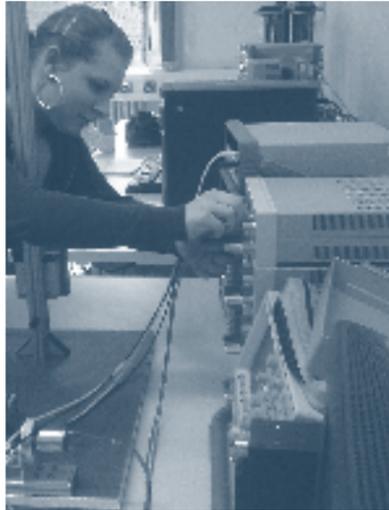
BeST

Oder die Suche nach den Ingenieurinnen der Zukunft

Erstsemestereinführungsveranstaltung der Elektrotechnik und wie immer das gleiche Bild: Circa zehn junge Damen verlieren sich zwischen 8 bis 9 mal so vielen männlichen Kommilitonen. Der traditionell niedrige Frauenanteil von etwa 8 bis 20 % in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen scheint wie ein Naturgesetz unverrückbar zu sein. Dies ist umso erstaunlicher, als eine Analyse statistischen Datenmaterials Gegenteiliges erwarten ließe: Heute sind 56 Prozent der Abiturienten weiblich, die Berufsaussichten für Ingenieurinnen und Ingenieure sind hervorragend, die Bereitschaft der Industrie, Ingenieurinnen einzustellen, ist enorm hoch.

Unglücklicherweise treffen hier gleich zwei gesellschaftliche Phänomene aufeinander. Zum einen gibt es noch immer das Vorurteil, »der Ingenieurberuf ist doch nichts für Frauen« und zum anderen ist die Neigung junger Menschen, ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufzunehmen, insgesamt seit Jahren stark rückläufig, auch wenn derzeit eine marginale Trendumkehr zu verzeichnen ist. Es gibt offensichtlich ein Imageproblem, das mit Technikfeindlichkeit nicht erklärbar ist. Letztere ist nämlich nicht die Ursache für die negative Studierendenentwicklung in den Ingenieurwissenschaften. Im Gegenteil, Innovationen und Neuheiten in den Bereichen Kommunikationstechnik, Medientechnologien, Internet und Mobilität begeistern junge Menschen. Allerdings konsumiert man vielfach nur das Endprodukt und Fragen wie »Wer hat es entwickelt?«, »Wie funktioniert das?«, »Wo und wie wird das hergestellt?«, bleiben auf der Strecke oder zumindest unbeantwortet. Offensichtlich trifft man hier auf ein kulturelles und gesellschaftliches Umfeld, das zu ändern nicht allein von Studiengangverantwortlichen übernommen werden kann, sondern auf vielen Ebenen unseres Erziehungssystems Berücksichtigung finden muss.

Unter welch kuriosen Vorurteilen das Berufsbild der Ingenieurin / des Ingenieurs in der öffentlichen Wahrnehmung zu leiden hat, kann in humorvoller Form auf www.vdi-nachrichten.com erfahren werden: Die Filmemacherin Elvira Bednarz hat mehrere Kurzfilme gedreht, in denen die überaus kuriosen, verblüffenden und kabarettreifen Antworten verarbeitet sind, die der VDI auf Fragen wie »Was ist eigentlich eine Ingenieurin / ein Ingenieur?« erhielt.



Mittlerweile wird die Problematik des Ingenieurinnen-Mangels auch von den Sozialwissenschaften aufgegriffen und mit wissenschaftlichen Methoden analysiert und es bleibt zu hoffen, dass offene Fragen ›Warum ist gerade in Deutschland die Frauenquote in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen besonders klein? Warum wählen technisch-naturwissenschaftlich begabte Schülerinnen ein nicht-technisches Studienfach? zukünftig geklärt und Konzepte für den Wandel abgeleitet werden können. So vielfältig die Ursachen für den weiblichen Nachwuchsmangel sein mögen, so vielfältig sind die Vorschläge und Aktionen, die Gegebenheiten zu ändern.

Im Bereich der technischen Bildung spielt die Schule eine zentrale Rolle. Jedoch ist gerade an allgemeinbildenden Schulen das Fach Technik nicht vertreten oder kann im Rahmen unflexibler Curricula nur in fest vorgegebenen Versuchsanordnungen abgehandelt werden. Die den Ingenieurberuf kennzeichnenden Kompetenzen wie Kreativität, Gestaltungskraft, Verfolgen unkonventioneller Ideen, systemisches Denken können hierdurch weder erfahren noch in Bezug zur Arbeitswelt und zum Berufsbild der Ingenieurin gesetzt werden. Das nordrheinwestfälische Innovationsministerium möchte diesem Mangel durch das Programm ›Zukunft durch Innovation (ZDI)‹ entgegenwirken, im Rahmen dessen mehrere sogenannte ZDI-Zentren über das Land verteilt etabliert werden, die Schülerinnen und Schüler Technikangebote in enger Kooperation mit beteiligten Schulen offerieren sollen. Bislang wurden zwei Initiativen zu ZDI-Zentren ernannt, darunter das an der Bergischen Universität angesiedelte Projekt BeST.Bergisches Schul-Technikum.

Letzteres bietet seit Anfang 2008 Schülerinnen und Schülern ein vielfältiges Angebot an Technikkursen, welche sowohl als Regelunterricht in die schulische Ausbildung integriert als auch als freiwilliges Angebot im Sinne einer AG konzipiert sein können. Die Grundphilosophie lautet, Technik nicht einfach als Konsumprodukt oder im Rahmen einer Event-Veranstaltung zu erleben, sondern als kreative Herausforderung selbst zu erfahren, bei der systemorientiertes Denken, die Umsetzung mathematisch-naturwissenschaftlicher Grundkenntnisse und teamorientiertes Vorgehen von zentraler Bedeutung sind. Somit sollen sich BeST-Kurse bewusst vom klassischen Schulunterricht absetzen und schon gar nicht reine Info-Veranstaltungen repräsentieren, da echte Überzeugungsarbeit nur durch Selbsterfahrung geleistet werden kann. Das Erfahren eigener Technikbegabungen und das Wecken von Interesse durch praktisches Tun, Erfolgserlebnis eingeschlossen, sind wichtige Bausteine der eigenen Berufsorientierung. Somit ist es nicht verwunderlich, dass BeST von der Agentur für Arbeit Wuppertal mit erheblichen Finanzmitteln im Sinne einer ›Maßnahme der vertieften Berufsorientierung‹ unterstützt wird.

Der BeST-Gedanke lebt von einer engen Kooperation und Verzahnung zwischen Universität, Schulen des Bergischen Städtedreiecks, Berufsbildungseinrichtungen, Politik und Industrie. Letztere fördert BeST einerseits über Sachmittel und Spenden, andererseits durch Modulkomponenten und Exkursionen. Exemplarisch sei hier das Projekt ›Energie! Aber wie?‹ genannt, welches in engster Kooperation mit den Stadtwerken Solingen durchgeführt wurde.

Unter dem Motto ›Jungs bewegt euch!, Mädels traut euch!‹ geht BeST auf Schülerinnen und Schüler von Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs des Bergischen Städtedreiecks zu und konnte bereits im ersten Halbjahr 2008 etwa 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzeichnen. Der Schülerinnen-

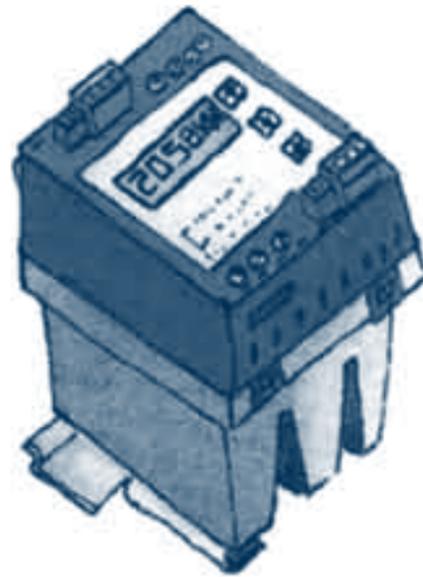


Anteil liegt mit rund 35% weit über den eingangs beklagten niedrigen Frauenquoten in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, so dass Grund zur Hoffnung besteht. Somit darf BeST bereits jetzt als Erfolg bezüglich Förderung des weiblichen Technicznachwuchses verbucht werden. Bemerkenswert ist die unterschiedliche Herangehensweise von Mädchen und Jungs bei der Durchführung von Aufgaben. Mädchen halten sich eher an mitgegebene Leitfäden und arbeiten planvoll, während Jungs Versuche eher ungeplant und unter Ignorierung von schriftlichen Unterlagen angehen. Auf Grund der teamorientierten Modulstruktur besteht die Möglichkeit, gegenseitig zu lernen, Mädchen zu ermutigen, auf eigene Fähigkeiten zu bauen und Jungs zu zielführender Arbeitsweise anzuleiten.

Neben gemischtgeschlechtlichen Kursen werden im Rahmen von BeST jedoch auch speziell für Mädchen konzipierte Einführungsveranstaltungen angeboten, wofür exemplarisch das Modul ›Röntgentechnik für Mädchen‹ kurz vorgestellt werden soll. Das Röntgenmuseum in Remscheid ist einer der derzeit fünf Schwerpunktstandorte des Bergischen Schul-Technikums und bietet dieses Modul aus dem Themenfeld Medizintechnik bereits zum dritten Mal sehr erfolgreich an. Dozentin dieses Kurses ist eine bei der Firma Vaillant tätige Diplom-Physikerin, wodurch Schülerinnen die Möglichkeit geboten ist, Fragen zu Werdegang, Berufsperspektiven, Studium in naturwissenschaftlichen bzw. ingenieurwissenschaftlichen Fächern und möglichen Stolpersteinen zu stellen und aus berufenem Munde beantwortet zu bekommen. Des Weiteren erhalten die Teilnehmerinnen Einblick in die Ausstellungen des Deutschen Röntgenmuseums. Führungen durch das Archiv, die Bibliothek und Werkstätten zeigen Schätze und Arbeiten hinter den Kulissen. Konsekutiv zu dieser Einführungsveranstaltung können Kurse wie ›Experimentalworkshop Radioaktivität und Röntgenstrahlen‹, ›Röntgenstrahlen in der Werkzeugtechnik‹ oder ›Einführung in die Medizinische Bildgebung‹ belegt werden, die zum Teil durch Exkursionen ergänzt werden. Ein weiteres sich speziell an Mädchen richtendes BeST-Angebot ist an der Bergischen Universität im Bereich der Roboter-Technik geplant. Hintergrund ist die Ernennung von BeST zu einem sogenannten Roberta-Zentrum seitens des Innovationsministeriums im Rahmen der ZDI-Initiative. Roberta ist eine bundesweit agierende Plattform, um über das Thema Robotik speziell Mädchen anzusprechen. In diesem Kontext wird im November auf dem Campus Freudenberg ein offizieller ›First-Lego-League-Roboterwettbewerb‹ mit NRW-weiter Beteiligung ausgerichtet, woran sich auch Teams aus dem Bergischen Land beteiligen.

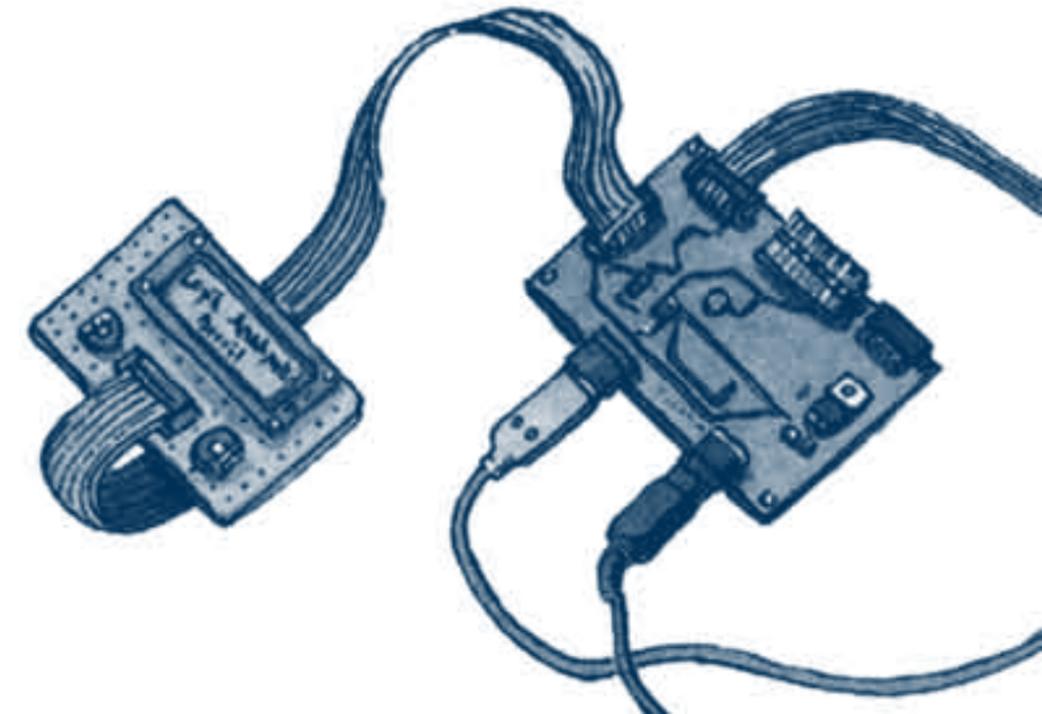
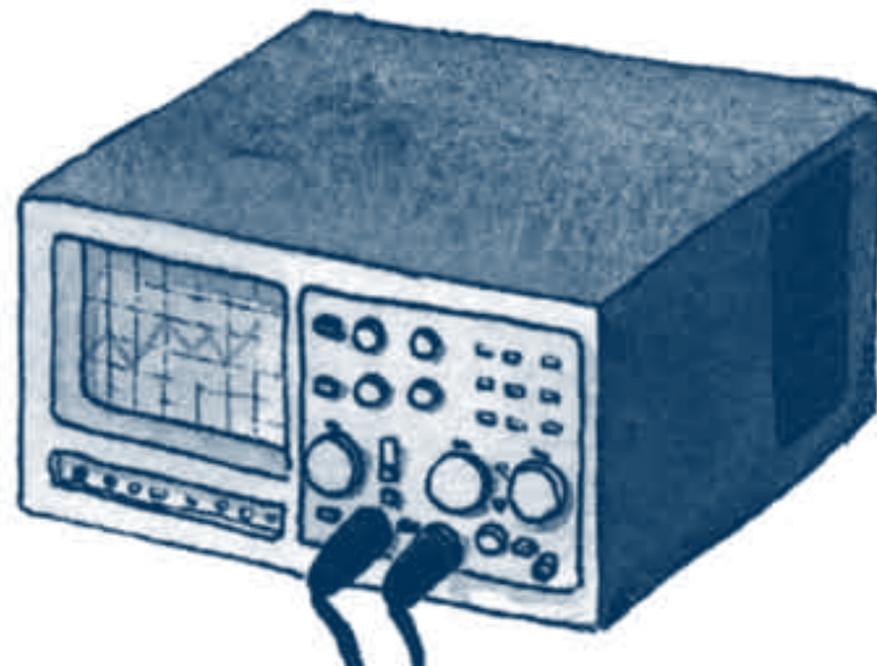
Evaluationsstudien zur Wirkung von Modellprojekten zur Förderung des Technik-Interesses bei Jugendlichen belegen, dass die Wirkung kurzer (z. B. eintägiger) Info- und Projektveranstaltungen schnell verpufft. Entscheidend ist nämlich Kontinuität und eine stetige Förderung von Begabungen im Technik-Bereich. Durch die Verteilung der Modulstunden auf typischer Weise 6–8 Wochen und die Angebotsvielfalt für unterschiedliche Jahrgangsstufen hofft das Bergische Schul-Technikum substantiell zur Förderung des Technik-Nachwuchses beizutragen.

Weitere Infos finden sich unter www.nrw-best.de



Gleichstellungspolitik

mit Pixi-Heften für Uni-Kinder



Geschichte von Brigitte Hoffmann,
Illustrationen von Sigrid Leberer,
Carlsen Verlag 2008

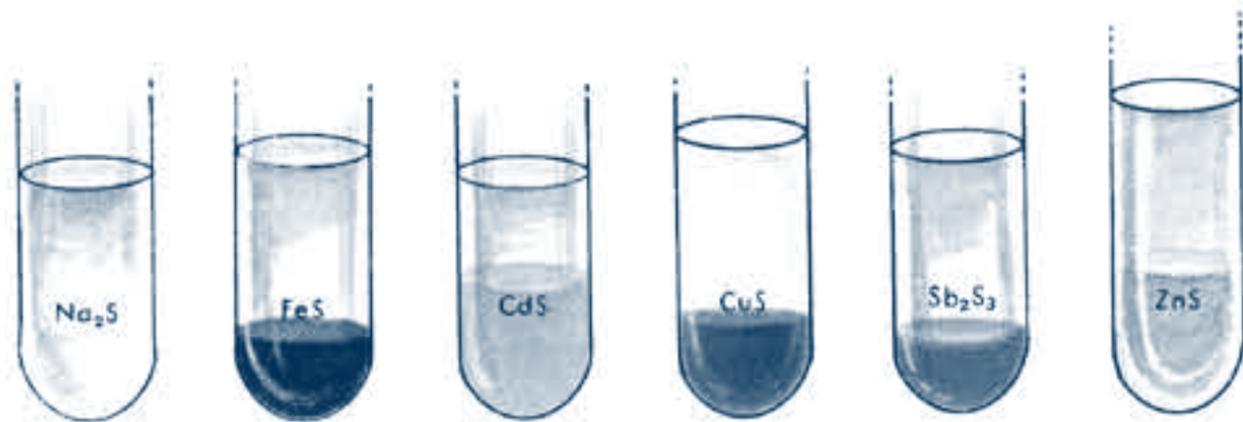


Bei der Übergabe des Pixi-Heftes im Hochschulkindergarten (v.l.n.r.):
Regina Zander (Leiterin der Uni Zwerge), Tina Schulz, Dr. Christel Hornstein,
Gabriele Hillebrand-Knopff und Angela Fräsch (stellv. Leiterin des Hoch-
schulkindergartens). Foto: Maren Wagner

Die Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität, Dr. Christel Hornstein, ihre Stellvertreterin Gabriele Hillebrand-Knopff und Tina Schulz als studentische Ansprechpartnerin, haben dem Hochschulkindergarten und der Krabbelgruppe »Uni Zwerge« eine ungewöhnliche Lektüre zum Thema Mädchen und Ingenieurberuf überreicht: 50 Pixi-Hefte mit dem Titel »Meine Freundin ist Ingenieurin« sollen dazu beitragen, schon im frühen Kindesalter Berufsbilder zu prägen und für Kinder attraktiv zu machen.

Das Pixi-Heft »Meine Freundin ist Ingenieurin« ist eine Sonderausgabe und auf Anregung der Ingenieurwissenschaftlerin Prof. Dr.-Ing. Birgit Vogel-Heuser – früher Wuppertal, heute Kassel – entstanden, die ihre Idee im Rahmen eines Wettbewerbs der Initiative D21 durch Verleihung eines Sonderpreises für das Projekt »Marie Curie und Daniela Düsentrieb« im Einsteinjahr 2005 erfolgreich vermarkten konnte. Prof. Vogel-Heuser lehrte bis 2006 im Fachbereich Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik der Uni Wuppertal das Fach Automatisierungstechnik/Prozessinformatik und war zum Sommersemester 2006 an die Universität Kassel gewechselt. ➤

›Komm, lass mich mal vor ...‹



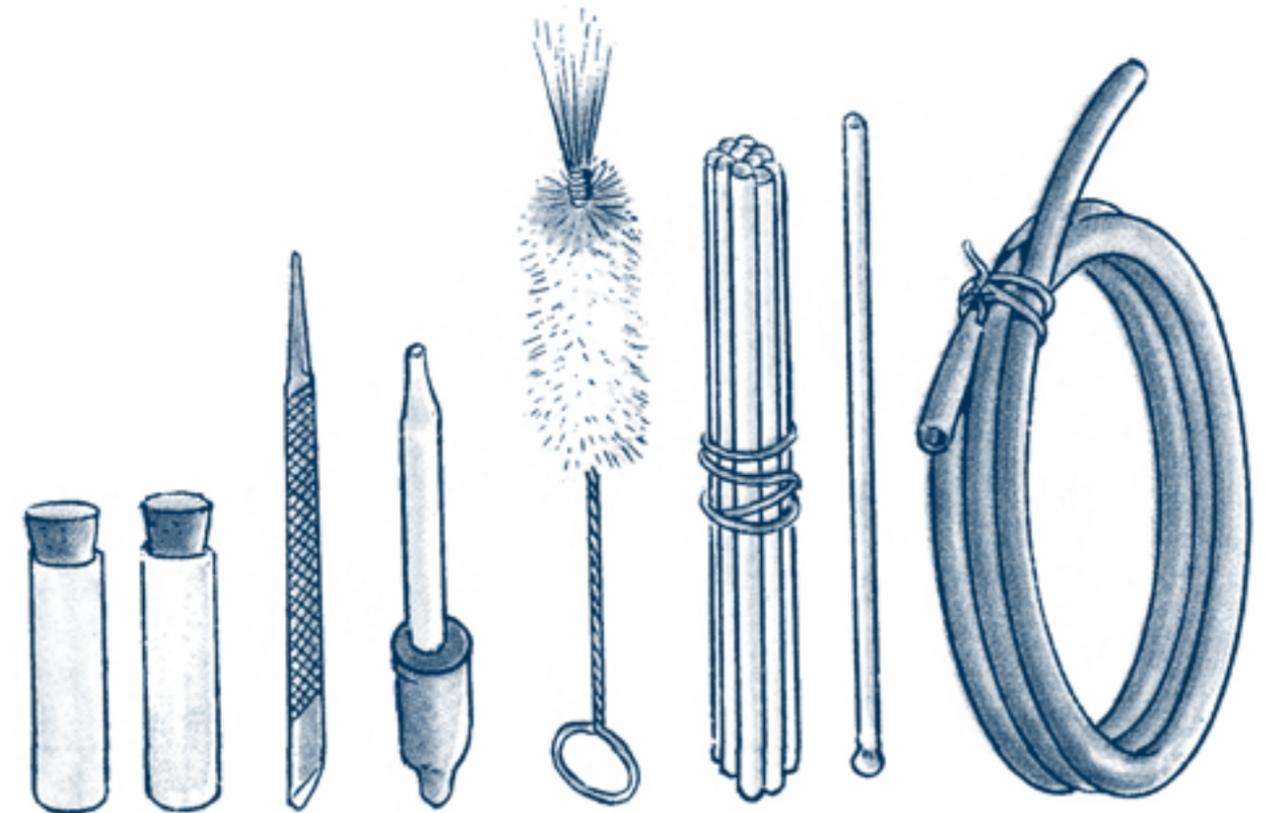
Eine Schülergruppe schnuppert Uni-Luft: Laborführung im Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften. Ein kleiner Magnet schwebt frei in der Luft über einem tiefgekühlten Supraleiter und dreht sich dabei auch noch. Zugegeben, der experimentelle Aufbau ist nicht sehr groß und man muss schon ziemlich mit der Nase herangehen, um den schwebenden Magneten genau beobachten und bestaunen zu können. Dann fällt im allgemeinen Gedrängel der Satz: ›Komm, lass mich mal vor, das interessiert dich doch sowieso nicht.‹ und ein Junge schiebt sich gegenüber einer Mitschülerin vor.

Bei der ›Sommer-Uni‹, einer Veranstaltungswoche, zu der nur Schülerinnen an die Bergische Universität eingeladen werden und einen ein Überblick über Fächer insgesamt und Studiengänge im Besonderen gewinnen können, trat ein solches ›Ranking‹ nicht auf. Nun waren hier auch die Bedingungen optimal: In Bezug auf die Anmeldezahlen in der Größe abgestimmte Hörsäle und kleine Gruppen bei Laborführungen und Praktika. Insgesamt ein überschaubares und gut organisiertes Programm, das schon einige Male bei männlichen Studenten die Frage aufkommen ließ: ›Warum gab und gibt es das eigentlich nicht für uns?‹

Als besonders wirkungsvoll und nachhaltig erachte ich aus der Sicht eines Naturwissenschaftlers das Projekt: ›Ich werde Professorin‹. Schülerinnen erleben den realen Wissenschafts- und Laborbetrieb in einem Fach ihrer Wahl

und dabei naturgemäß, dass dieser ›Alltag‹ nicht von ständigen Heureka-Rufen, sondern auch ›nicht so wie gedacht‹ funktionierenden Experimenten geprägt ist. Es muss auch neu überlegt, geändert und repariert und manches Mal sogar ein neuer Ansatz gefunden werden. Deutlich wurde, dieses Projekt erweitert nicht nur den Gesichtskreis der Teilnehmerinnen, sondern wirkte sich auch auf das Verhalten der Diplomanden im Labor – zu der Zeit alle männlich – aus. Sie erklärten ausführlich und mit viel Begeisterung ihr Arbeitsthema, präsentierten die Messapparaturen, gaben Hilfestellung, die schnell in selbstverständliche partnerschaftliche Kommunikation und Zusammenarbeit mündete. Der Erfolg: Alle ›angehenden Professorinnen‹ pflegten über lange Zeit Kontakt mit dem Labor, kamen vorbei, erkundigten sich nach dem Fortgang der Experimente und machten aus eigener Initiative beim Tag der offenen Tür und beim Tag der Forschung mit, bei denen die Laborarbeiten öffentlich vorgestellt werden – und sie nahmen später ein naturwissenschaftliches Studium auf. Es wäre schön, wenn einige als Professorin an unsere Universität zurückkehren würden.

Inzwischen aus dem aktiven Hochschuldienst ausgeschieden, bin ich bei einem Projekt, das Kinder und Jugendliche für Naturwissenschaften, Mathematik und Technik interessieren und begeistern will, sehr engagiert. Die Initiative zu dieser ›Junior Uni‹ kommt aus der Stadt Wuppertal, getragen wird die Einrichtung von bürger-



schaftlichem Engagement. Anstoß waren die positiven Erfahrungen mit den ›Kinderforschertagen‹ der Bergischen Universität und ähnlicher zeitlich begrenzter und komprimierter Veranstaltungsreihen in anderen Städten. Das Wuppertaler Konzept geht weiter, in dem es Kurse zu dem Themenbereich das ganze Jahr über als additives und nachhaltiges Angebot zu Kindergarten und Schule anbietet. Bei der Junior Uni handelt es sich damit um eine feste, dauerhafte Einrichtung mit ständigen Veranstaltungsreihen, die sich zeitlich kontinuierlich aneinander anschließen. Die Junior Uni möchte nicht erkannte oder verschüttete Begabungen wecken und begabte und interessierte Kinder und Jugendliche noch stärker fördern. Dabei sollen ausdrücklich auch Kinder und Jugendliche aus anregungsarmem Umfeld angesprochen und interessiert werden.

Für unterschiedliche Alters- und Entwicklungsgruppen, vom Elementar- und Primarbereich bis zum Sekundarstufe I und II Bereich werden in Bezug auf Anspruch und Thematik differenzierte Veranstaltungen angeboten. Die Teilnehmer sollen auf freiwilliger Basis in einer von Leistungsdruck freien Lernsituation Freude daran gewinnen, selbstständig zu lernen und naturwissenschaftliches Wissen zu erwerben.

Die Aktivitäten in den didaktischen Bereichen der Bergischen Universität bieten eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten zu den Veranstaltungen der Junior Uni und ergeben auch die Möglichkeiten, didaktische Forschungskon-

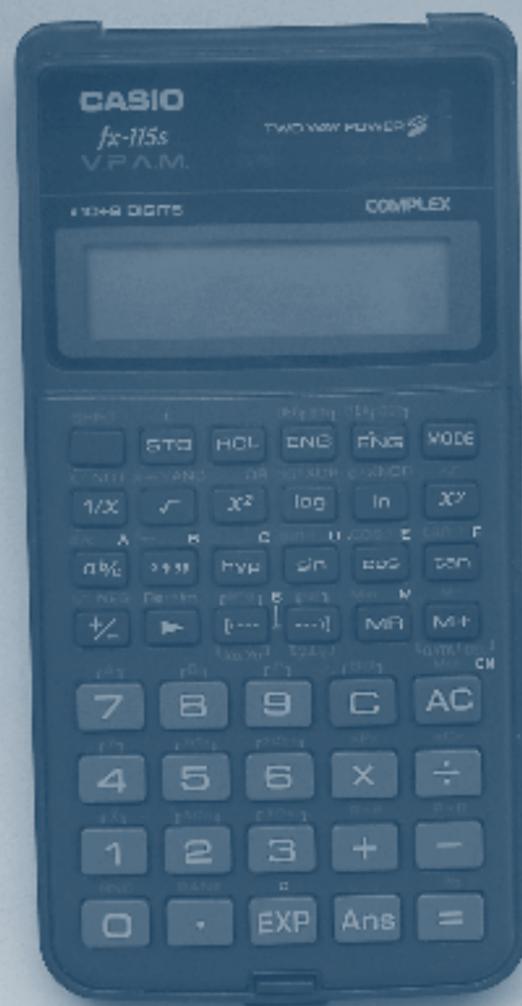
zepte vor Ort zu erproben, zu evaluieren und bildungsökonomisch zu begleiten. Ein Kooperationsvertrag steht unmittelbar vor dem Abschluss.

Gelingt es schon in frühen Jahren, kindliche Neugier und Wissensdurst zu befriedigen und nicht zu verlieren, zu Fragen anzuregen und Lust auf eigenes Wissen zu bekommen, bleibt diese Begeisterung lange, oft ein Leben lang, erhalten. Vielleicht sagt später eine angehende Studentin bei einer Laborbesichtigung an der Bergischen Universität zu ihrem Kollegen: ›Komm, lass mich mal vor ...‹

☞ Prof. Dr. Burckhard Mönter
Emeritierter Professor, FB C
Mitinitiator der Junior Uni

Ziele vereinbaren, Ziele verwirklichen

Gleichstellungsindikator in der internen Mittelverteilung



Die Finanzierungsbasis der Hochschulen in NRW hat sich in den letzten Jahren gravierend verändert. Der gesamte Etat für die Universitätsfinanzierung in NRW ist aufgespalten worden auf eine Grundförderung und einen Anteil, bei dem die Universitäten im Rahmen der leistungsorientierten Mittelverteilung (LoM) im Wettbewerb stehen. Die Grundfinanzierung beträgt 80%, die entspre-

chend der Ausgangssituation vor Einführung der LoM jeder Universität anteilig zufließt. Um die restlichen 20% der Mittel stehen die Universitäten im Wettbewerb. Gemessen werden die Wettbewerbserfolge aktuell an drei Basisindikatoren: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen, Anzahl der Promotionen und die von den Universitäten abgewickelten (»verausgabten«) Drittmittel im letz-

ten Betrachtungszeitraum. Die Indikatoren werden dabei als Mittelwert der letzten drei Jahre ermittelt. Diese Indikatoren sind völlig »geschlechtsneutral«. Promotionen von Frauen werden genauso hoch gewertet, wie Promotionen von Männern, Absolventinnen gehen in gleicher Höhe ein wie Absolventen eines Studienganges – hier kann eine Universität nur besondere Vorteile dadurch erzielen, dass das Studium in der Regelstudienzeit absolviert wurde, der jeweilige Abschluss wird in diesem Fall doppelt gezählt. Diese Indikatoren sind einfach und setzen »eindeutige« Anreize im Wettbewerb der Universitäten. Diese Regelungen haben die recht unübersichtlichen Indikatorenkonstrukte der ersten Phase der leistungsorientierten Mittelverteilung abgelöst, in denen ein Gleichstellungsfaktor integriert war. Dabei wurden z. B. in solchen Fächern, in denen noch kein 50% Frauenteil erreicht wurde, ergänzende Anreize für Gleichstellungserfolge gesetzt.

Natürlich ist das Gleichstellungsziel mit den Neuregelungen nicht abgelöst worden – im Gegenteil! Ergänzend zu den oben genannten drei Basisindikatoren wurde ein zusätzlicher eigenständiger Gleichstellungsindikator eingeführt (über die genaue Berechnung des Gleichstellungsindikators wurde in diesem Magazin in der Ausgabe Sommersemester 2005 von Professor Schwalbenhofer bereits berichtet).

Mit dem aktuell gültigen Gleichstellungsindikator werden die Studienabschlüsse von Absolventinnen in Fächern unter 50% Frauenanteil, Promotionen von Frauen und die Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft differenziert bewertet. Die Ergebnisse führen dann im Vergleich der Universitäten zu Bonus- oder Malusbeiträgen. Kontinuierlich konnte sich die Bergische Universität in den letzten Jahren im Bereich der Gleichstellung verbessern, so dass mittlerweile der Gleichstellungsindikator der wettbewerbsfähigste Indikator unserer Universität ist.

Leider ist es im Bereich der drei oben genannten Basisindikatoren (Absolventen/Absolventinnen, Promotionen, Drittmittel) nämlich so, dass die Bergische Universität aus dem Wettbewerb um die Mittel seit Einführung der LoM mit Verlusten herausgeht, die noch höher wären, wenn diese nicht auf max. 1,5% des Universitätsetats »gedeckt« wären. Aber auch im Bereich dieser Basisindikatoren konnte sich die Universität verbessern, insbesondere ist es absehbar, dass auf Grund zum Beispiel erhöhter Studierendenzahlen und erheblicher zusätzlicher Anstrengungen und Erfolge im Bereich der Dritt-

mitteleinwerbung eine spürbare Verbesserung der Indikatoren-situation zukünftig erreicht werden kann. Das erste Ziel ist es, spätestens ab 2012, zumindest keine Verluste mehr aus der indikatorisierten Mittelverteilung zu erleiden.

Die Erreichung dieses Ziels wird erhebliche Anstrengungen aller Beschäftigten in Lehre, Forschung, Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen unserer Universität erfordern: Die Universität muss ihre Stärken deutlicher profilieren und weiter ausbauen. Interessante neue Studiengänge müssen eingerichtet, bestehende Studiengänge verbessert und die Studienbedingungen insgesamt so weiter entwickelt werden, dass der Anteil der Studierenden, die ihr Studium in der Regelstudienzeit abschließen, deutlich erhöht wird. Forschungsschwerpunkte müssen auf und ausgebaut, neue Kooperationen mit Wirtschaft und Wissenschaft geschlossen werden.

Damit solche Ziele Realität werden, müssen neue Konzeptionen und zukunftsorientierte strategische Programme in den Fachbereichen und Studiengängen entwickelt werden. Dieser Planungsprozess wird aktuell vom Rektorat der Universität angestoßen. Die Hochschulleitung wird auch durch finanzielle Beiträge aus zentralen Mitteln diese Bemühungen gezielt unterstützen und forcieren. Damit alle Vereinbarungen »verbindlich« werden, ist der Abschluss so genannter Zielvereinbarungen geplant, die in der Regel einen Planungshorizont von drei Jahren betreffen. In den Zielvereinbarungen werden neben konkreten und im Erfolg messbaren Maßnahmen im Bereich, Lehre, Forschung und Profilbildung auch Leistungsziele zur weiteren Verbesserung des Gleichstellungsindikators vereinbart werden. Dabei ist es besonders interessant, wie die jeweiligen Programme der Fachbereiche mit den Gleichstellungszielen in Wechselwirkung gebracht werden, um Synergiepotentiale zu schöpfen. Wenn wir zum Beispiel die Promotionsaktivitäten von Frauen stärker fördern, dann hat dies eine positive Auswirkung auf gleich zwei der Basisindikatoren.

Es ist geplant, die Zielvereinbarungen in der ersten Jahreshälfte 2009 mit allen Fachbereichen, Studiengängen/Abteilungen abzuschließen. Spannend wird es sein, wie die in den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche formulierten Konzepte, in Form weniger und messbarer Leistungsvereinbarungen umgesetzt werden.

✎ Prof. Dr. rer. oec. Heinz-Reiner Treichel, FB E
Prorektor III: Finanzen, Planung und Information
Vorsitzender der Kommission III

Zielvereinbarungen

Chance für eine Neuausrichtung
der Bergischen Universität?



Der Begriff ›Zielvereinbarung‹ wird zunehmend verwandt und klingt zunächst nach Unternehmensstrategie und auch nach Hierarchie. Der Freiraum für Universitäten, der unabhängige Forschung und Lehre garantieren soll, also Raum für kreative Prozesse, wird einerseits beschnitten und soll andererseits durch die Selbstständigkeit der Hochschulen geöffnet werden. Die aktuellen Signale, Hochschulfreiheitsgesetz und indikatorengezielte Finanzierung, sind nicht zu überhören und sollten uns motivieren, unsere Universität zu verändern.

Das resignierte Reagieren auf Hiobsbotschaften aus Düsseldorf müssen wir dringend in ein Agieren wandeln, das uns Perspektiven eröffnet und uns allen wieder Lust macht, an der BU Wuppertal zu arbeiten.

Status quo

In der Gesellschaft, oder soll man besser sagen in der Politik, besteht ein Bedürfnis, die Leistung der Hochschulen zu messen und miteinander zu vergleichen. Das allein kostet viel Energie und führt zu Ermüdungserscheinungen derjenigen, die Datenbanken und Rankings unablässig mit Zahlen und Fakten versorgen müssen. Wenn Indikatoren dann einmal festgestellt sind, lassen sie sich nicht mehr ignorieren. In NRW ist die finanzielle Auswirkung guter oder schlechter Indikatoren durch die Kappungsgrenze nicht wirklich dramatisch. In einem normalen Privathaushalt sind solche Schwankungen kaum wahrnehmbar.

Anders, wenn man an der Existenzgrenze lebt. Dann führt jede Verminderung zum Wegfall unverzichtbarer Lebensgrundlagen.

Wir haben einige Jahre deutlich abnehmender Versorgung hinter uns. Als Mitglied der Kommission III konnte ich diesen Prozess seit 1999 beobachten und habe in dieser Zeit praktisch keinen Bereich kennengelernt, der sich nicht an der Existenzgrenze wähnte. Im Haushalt der BU gibt es keinen nennenswerten Puffer, kaum flexibles Budget, mit dem inhaltliche Akzente gesetzt werden könnten, also quasi in die Zukunft investiert würde. Deshalb musste in den letzten Jahren an vielen Stellen Unverzichtbares aufgegeben werden, eine schlechte Voraussetzung für Leistungssteigerungen oder sagen wir besser zunehmenden Output.

Schlechte Indikatoren haben eine verheerende Wirkung, wenn es um Motivation und Kreativität geht. Wer immer wieder vorgehalten bekommt, dass er zu den sogenannten Minderleistern gehört, wird entmutigt. Es gibt für uns aber weder Schonraum noch Auffangnetz. Der einzige mühsame Ausweg im Wettkampf um Reputation ist zurzeit die Steigerung der Indikatoren.

Offene Fragen

Qualitätvolle Lehre zeichnet sich nicht durch hohe Durchfallquoten oder die besondere Länge eines Studiums aus. Wir müssen die Frage stellen, was in 3 + 2 Jahren alles

gelernt werden kann, nicht was zu einem ordentlichen Studium einfach (schon immer) dazugehört. Als Lehr- und Lernmethode sind Hürdenlauf und Trichter, wie wir wissen, ungeeignet. Ein besseres Bild für eine zeitgerechte Ausbildung ist die Schnitzeljagd, die Zielstrebigkeit, Ausdauer und Phantasie braucht, den Mut, Lücken zu überspringen und eingeschlagene Wege auch wieder zu verlassen. Die Behauptung, dass das Abitur nicht mehr das ist, was es mal war, ist erfreulicher Weise richtig. Die Pflicht der HochschullehrerInnen ist es, sich genau damit auseinanderzusetzen und mit ihrer Lehre an die reformierte Schulausbildung anzuknüpfen. Andere Hochschulen kommen dem Ziel der Regelstudienzeit näher. Können wir nachweisen, dass das mit Qualitätsverlust einhergeht?

Forschungsleistungen sind kaum objektiv zu bewerten. Es hat sich leider etabliert, dass nur die eingeworbenen Mittel wirklich messbar sind und damit zählen. (Eigentlich sollte man froh sein, wenn Forschungsergebnisse auch ohne aufwendige Mittel entstehen.)

In anderen Bundesländern und an anderen Hochschulen kommt noch das umstrittene Zählen der Veröffentlichungen dazu. In Zukunft ist zu erwarten, dass auch die Vermarktung von Forschungsergebnissen eine zunehmende Rolle spielt. Die Qualität des Forschungsindikators ist absolut nicht zufriedenstellend, aber er existiert und hat somit Gewicht. Auch wenn die Messmethode nicht geeignet erscheint, sollte man schon nachdenklich werden, wenn die BUW auch dort am Tabellenende steht.

Wie viel und welches Personal ist notwendig, um Lehre und Forschung verantwortungsvoll zu betreiben? Wenn Professorinnen und Professoren ›outputgerecht‹ arbeiten sollen, können sie mit dem ihnen an der BUW zugeteilten Personal nicht auskommen. Viele verlieren sich zwangsläufig in Lehrveranstaltungen, Beratungen und Korrekturen. Das von den Studierenden geforderte Engagement wird vielfach mit Begeisterung aufgebracht. Die gewaltige Studienreform der vergangenen 5 Jahre zeigt, wohin die Energie geflossen ist. Inhaltlich und konzeptionell ist die BUW in der Lehre in vielen Bereichen gut aufgestellt, Aktivitäten im Bereich der Forschung mussten aber vernachlässigt werden.

Über die Personalausstattung der ehemaligen Gesamthochschulen wird immer wieder geklagt. Das Verhältnis der Output-Indikatoren zum Gesamtpersonalbudget zeigt aber, dass Wuppertal im Vergleich zu seiner Leistung gut ausgestattet ist. Das Problem ist eher, dass immer der Anspruch bestand, flächendeckend möglichst viele Fachrichtungen aufrecht zu erhalten und dazu entsprechend viele Lehrstühle und Lehr- und Forschungsgebiete einzurichten. Jede Einheit verfügt zwar über eine Professur, muss aber ansonsten mit einem NRW-weit einmaligen und wei-

ter schwindenden Minimum an Personal auskommen. Die fachliche Breite ist im Wettbewerb kaum zu halten. Die Struktur der Universität muss inhaltlich und personell dringend verändert werden, wenn diese Entwicklung aufgehalten werden soll.

Hat die BUW die Kraft, das mit Hilfe von Drittmitteln zu bewerkstelligen, muss die Anzahl der Professuren drastisch abgebaut werden oder ist durch interne und externe Kooperationen ein Ausweg zu finden? In den Verhandlungen zur Zielvereinbarung gehört diese Frage an die erste Stelle. Konzepte lassen sich dabei am ehesten von der Basis erarbeiten. Von den einzelnen Lehr- und Forschungseinheiten ist hier mehr Flexibilität und Phantasie zu erwarten als von den (zu großen) Fachbereichen.

Neues Personal ist verstärkt nach den beiden genannten Kriterien Flexibilität und Phantasie auszuwählen, weniger Spezialwissen – mehr methodische Kompetenz. Dabei sei an dieser Stelle auch noch mal daran erinnert, dass alle Ressourcen ausgeschöpft werden müssen. Frauen und Männer müssen gleichermaßen zum Zuge kommen. Diversity wird uns im Umstrukturierungsprozess helfen, eine größere Fülle von Lösungsansätzen zu erkennen.

Das Profil

Gefragt sind jetzt Neuausrichtungen, deren Realisierung zunächst nur mit vorhandenen oder auch schwindenden Ressourcen bewältigt werden können. Jede Lehreinheit, jedes Forschungsinstitut, jeder Fachbereich und selbstverständlich auch die Zentralen Einrichtungen werden in der Lage sein, entsprechende Pläne und Modelle zu entwickeln. Dabei reicht es wahrscheinlich nicht aus, wenn sich alle Ausdauernden und halbwegs Starken durch fleißiges Strampeln über Wasser halten. Es ist schon nötig, eine gemeinsame Richtung einzuschlagen, um auch Außenstehende zu beeindrucken und vielleicht sogar zum Mitmachen zu motivieren.

Diese Richtung, auf die man sich überhaupt erstmal einigen muss, kann an einer Hochschule nicht allein von einem Dirigenten vorgegeben werden, sie muss von vielen entwickelt, verstanden und gewollt sein. Es geht um nichts anderes als das Profil der Hochschule. Das lässt sich nicht durch diejenigen erarbeiten, die auf Besitzständen beharren oder solchen, die Kräfte sammeln und auf erreichten Positionen ausharren. Nur Bewegung hilft jetzt weiter, dazu gehört auch das Verlassen sicheren Bodens, also in Kauf nehmen des Scheiterns, jedenfalls muss etwas unternommen werden! Hochschule der UnternehmerInnen, warum nicht?

Prof. Dr.-Ing. Karl Schwalbenhofer, FB D
Stellvert. Vorsitzender der Gleichstellungskommission



› ... und es hat gar nicht weh getan! ‹

Die Anfrage, für die zentrale Gleichstellungskommission der Bergischen Universität zu kandidieren, kam überraschend. Nicht, dass ich – zumindest nach eigener Einschätzung nicht – dem Thema beruflicher und gesellschaftlicher Gleichberechtigung mit Vorbehalten gegenüber trete, einen besonderen Ausweis konnte ich nicht bieten. Zudem hört man Einiges von derartigen Gremien an anderen Universitäten. Angeblich herrsche dort teilweise ein blockierendes Selbstverständnis, so dass viele Frauen nicht damit einverstanden seien. Meinen Gesamteindruck gebe ich im Folgenden kursiv wieder.

Nach der Wahl im Jahr 2006 und den mir zur Verfügung gestellten Ausgangsinformationen recherchierte ich auf den einschlägigen Websites. Insbesondere der offensichtlich so wichtige und die programmatische Leitlinie bil-

dende Begriff ›gender mainstreaming‹ interessierte mich genauer. Auf der Website des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend wurde ich schnell fündig. Dort ist zu lesen, gender mainstreaming basiere auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gäbe und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein könnten (siehe www.gender-mainstreaming.net).

Ich muss zugeben, es erschloss sich mir nicht, wie die geforderte Nicht-Geschlechts-Neutralität in eine von wissenschaftlichen Themen- und Aufgabengebieten geprägte und damit zunächst geschlechtsneutral zudenkende universitäre Realität umsetzbar sein könnte. Konsequenterweise müsste nach der gender mainstreaming-Definition

der Ausgangspunkt wissenschaftlichen Arbeitens hinterfragt werden. Ein Vorgehensweise, die sicherlich nicht an allen Stellen kompatibel mit den definierten Kernaufgaben in Forschung und Lehre wäre. Jedoch handelte es sich nur um eine anfängliche Irritation. So stellte sich die Kommissionsarbeit als durchweg sehr konstruktiv und nur moderat in die Belange der Fachbereiche eingreifend heraus. Ob wir nun ausreichend ›gegenger-mainstreamed‹ sind, kann ich nicht beurteilen; es wurde jedoch ein guter Weg eingeschlagen.

Bei der Kommissionsarbeit selbst überraschte mich hin und wieder, welcher großer Wert auf Anreiz- und Belohnungssystemen liegt. Je nach Ausprägung unterschiedlicher ergebnisorientierter Indikatoren – beispielsweise Zahl der Berufungen und Habilitationen von Frauen oder Abschlüsse von Studentinnen – werden nicht unerhebliche Geldbeträge auf die einzelnen Fachbereiche verteilt. Anreiztheoretisch ließe sich sicherlich darüber streiten, ob sich soziale Systeme durch oftmals erst im Nachhinein konkretisierbare Mittelversprechungen beeinflussen lassen. Die Realität – so wie sie sich mir stellt – besitzt eine gewisse Entfernung davon, denn Habilitations- und Berufungsverfahren lassen sich nur schwer primär geschlechtsspezifisch steuern. Eine Signalwirkung ist durch Prämie-

rungen jedoch auf jeden Fall gegeben und ich kann bestätigen, dass jegliche Mittelverwendungen sehr gründlich durchdacht und bei maximaler Transparenz beschieden wurden.

Zumindest wenn man die universitäre Realität in der angedeuteten Weise einschätzt, stellt man keine utopischen Erwartungen an die Arbeit der Gleichstellungskommission. Überflüssig ist die Arbeit jedoch keineswegs, denn die offensichtlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede sprechen leider immer noch eine deutliche Sprache. An der Arbeit der Kommission liegt dies jedoch nicht. Ich bin überzeugt, dass deren behutsam Verbesserungsmöglichkeiten deutlich machende Herangehensweise Erfolge bringen wird.

Meine eingangs angedeuteten Befürchtungen waren also unbegründet. Im universitären Kontext tun vielmehr andere Situationen und Entwicklungen weh, nicht jedoch die gleichstellungspolitische Arbeit der Bergischen Universität. Ich wünsche der Gleichstellungskommission weiterhin eine gute Arbeit.

☛ Prof. Dr. Michael J. Fallgatter, Dekan FB B und ehem. Mitglied der Gleichstellungskommission



Gleichstellungskommission

In seiner Sitzung vom 24. September 2008 hat der Senat die Mitglieder der Gleichstellungskommission für die nächsten zwei Jahre gewählt:

Professor/innen:

Prof. Dr. Johannes Busmann, FBF
 Prof. Dr. Stefan Thiele, FBB
 Prof. Dr.-Ing. Karl Schwalbenhofer, FBD
 apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, FBG

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Andrea Bauhus, ZSB
 Dr.-Ing. Gabriele Hoeborn, FBD
 Dipl.-Psych. Marion Rose, FBE
 Verw. Rat Bert Zulauf, ZIM

Weitere Mitarbeiter/innen:

Verw. Ang. Gabriele Hillebrand-Knopff, ZIM
 Verw. Ang. Sabine Klose, FBD
 Verw. Amtsrat Ludger Gützlaff, Dez. 4
 Verw. Amtsrat Jürgen Werner, Dez. 1

Student/innen:

Katharina Gührs, FBF
 Tina Schulz, FBA
 Beate Steinbach, FBG
 Martin Wosnitzka, FBA

Förderzusage für zwei Professuren

Gleichstellungskonzept der Bergischen Universität überzeugt

Die Bergische Universität hat mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich am ersten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ausgeschriebenen Professorinnenprogramm teilgenommen. Sie gehört zu 79 ausgewählten Hochschulen aus 15 Bundesländern und hat eine Förderzusage für 2 Regelprofessuren erhalten. Das Besondere an dem Professorinnenprogramm: Die Förderung setzt die positive Begutachtung eines Gleichstellungskonzeptes der sich bewerbenden Hochschule voraus. Nur Hochschulen mit durchgängigen, chancengerechten Strukturen sind erfolgreich begutachtet worden durch ein unabhängiges Expertengremium aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement. Ziel des Profes-

sorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den akademischen Spitzenfunktionen zu steigern. Im Genderkonzept der Bergischen Universität wurden die Weichen gestellt für eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung. Ein »Dual Career Couples Programm« soll die Attraktivität der Hochschule für hochqualifizierte Frauen und deren Partner steigern. Mit der Einrichtung eines Familienservicebüros werden die Hochschulmitglieder bei der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie aktiv unterstützt und die bereits vorhandenen familienfreundlichen Aktivitäten gebündelt.



Bild S. 44: Die Mitglieder der neugewählten Gleichstellungskommission v. l. n. r.: Tina Schulz, Katharina Gührs, Stefan Thiele, Gaby Hoeborn, Marion Rose, Christel Hornstein, Karl Schwalbenhofer, Gabriele Hillebrand-Knopff, Ludger Gützlaff, Andrea Bauhus, Bert Zulauf, Hans-Georg Müller. Verhindert waren: Prof. Johannes Busmann, Sabine Klose, apl. Prof. Felizitas Sagebiel, Beate Steinbach, Jürgen Werner, Martin Wosnitzka (Asta), Monika Schiffgen



Kinderfreizeiten 2009

Osterferien	14. 04. – 17. 04. 2009
Sommerferien	06. 07. – 10. 07. 2009
	13. 07. – 17. 07. 2009
	20. 07. – 24. 07. 2009
	10. 08. – 14. 08. 2009
Herbstferien	12. 10. – 16. 10. 2009



10 Jahre MagazIn

1998–2008